



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del conocimiento y compromiso institucional
docente en los Centros de Educación Técnica-Productiva,
Lima, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Magíster en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. López Rueda, Katya Elena

ASESOR:

Dra. Soria Pérez, Yolanda Felícitas

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Jurado

Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz
Presidente

Dra. Lidia Neyra Huamaní
Secretaria

Dra. Yolanda Felicitas, Soria Pérez
Vocal

Dedicatoria

A mi familia, mi Mey, Gabito, Cielo y a
mi madre por todo tu apoyo y
dedicación.

Agradecimiento

A los asesores de la UCV.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Katya Elena López Rueda, estudiante de la Maestría en Educación, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, de la Escuela de Posgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de octubre de 2016.

Katya Elena López Rueda
07485509

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Gestión del conocimiento y compromiso institucional docente de los Centros de Educación Técnica-Productiva, Lima, 2016.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los Cetpros, de la UGEL 03, Lima, 2016; con una muestra de 156.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables gestión del conocimiento y compromiso institucional de los docentes, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la sétima sección se adjunta las referencias y por último se colocan los apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica	20
1.3. Justificación	37
1.4. Problema	38
1.5. Hipótesis	41
1.6. Objetivos	41
II. Marco metodológico	43
2.1. Variables	44
2.2. Operacionalización de las variables	45
2.3. Metodología	46
2.4. Tipo de estudio	47
2.5. Diseño	47
2.6. Población, muestra y muestreo	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.8. Métodos de análisis de datos	53
2.9. Aspectos éticos	53
III. Resultados	54
IV. Discusión	64

V. Conclusiones	69
VI. Recomendaciones	71
VII. Referencias	73
VIII. Apéndices	78

Lista de tablas

	Página
Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable gestión del conocimiento	45
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable compromiso institucional	46
Tabla 3 Distribución de la población	48
Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
Tabla 5 Resultados de la validez de contenido de los instrumentos	49
Tabla 6 Resultados de la confiabilidad de los instrumentos	50
Tabla 7 Ficha técnica del instrumento 1	51
Tabla 8 Ficha técnica del instrumento	52
Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre la gestión del conocimiento	55
Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre el nivel de gestión del conocimiento por dimensión	56
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre el nivel de compromiso institucional	57
Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre el nivel de compromiso institucional por dimensión	58
Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional	59
Tabla 14 Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del conocimiento y compromiso institucional	60
Tabla 15 Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del conocimiento y compromiso	61

	afectivo	
Tabla 16	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del conocimiento y compromiso de continuidad	62
Tabla 17	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del conocimiento y compromiso normativo	63

Lista de figuras

	Página
Figura 1	47
Esquema del diseño de investigación no experimental, transversal, correlacional	
Figura 2	55
Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre la gestión del conocimiento	
Figura 3	56
Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre el nivel de gestión del conocimiento por dimensión	
Figura 4	57
Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre el nivel de compromiso institucional	
Figura 5	58
Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre el nivel de compromiso institucional por dimensión	
Figura 6	59
Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional	

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los CETPROS, de la UGEL 03, Lima, 2016.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional. La población estuvo conformada por 156 docentes y la muestra fue censal. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables y se empleó como instrumentos dos cuestionarios. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,975 para el instrumento de gestión del conocimiento y 0,849 para el cuestionario de compromiso docente, indicando una alta y fuerte confiabilidad respectivamente.

Los resultados de la investigación indicaron que: Sí existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016 ($r=0,668$, $\text{Sig.}=0,000$).

Palabras clave: gestión del conocimiento y compromiso institucional.

Abstract

The present research had as objective: To determine the relationship between the knowledge management and the institutional commitment of the teachers of the CETPROS, UGEL 03, Lima, 2016.

The research was a quantitative, basic type, with a non - experimental - transverse - correlational design. The population was formed by 156 teachers and there was no sample. The survey was used as a technique for data collection of variables and two questionnaires were used as instruments. The instruments were submitted to content validity through the judgment of three experts with an applicable result and the value of reliability was with the Cronbach Alpha test with coefficients of 0.975 for the knowledge management instrument and 0.849 for the questionnaire Of teaching commitment, indicating a high and strong reliability respectively.

The results of the research indicated that: There is a positive and significant relationship between knowledge management and the institutional commitment of the teachers of the Technical and Productive Education Centers of UGEL 03 in 2016 ($r = 0.668$, $\text{Sig} . = 0.000$).

Key words: knowledge management and institutional commitment.

I. Introducción

1.1. Antecedentes.

Antecedentes internacionales.

López (2011), en España, realizó la investigación titulada “Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0”, presentado en la Universidad Nacional de Educación a Distancia, para optar el grado Doctor. La metodología seguida fue mixta, parte basada en recoger las emociones y pensamientos de los profesores a través de entrevistas personales semiestructuradas y parte basada en el análisis de datos proporcionados por cuestionarios web realizados a los alumnos y a profesores. Por tanto, el trabajo realizado fue de enfoque cualitativo y cuantitativo. Conclusiones: Los resultados obtenidos de esta investigación concluyen que, la gestión del conocimiento está relacionada con muchas ciencias, tanto con la psicología, la sociología, la economía, la ingeniería, la informática o la dirección de empresas, entre otras. Cada uno de estos campos proporciona importantes aportaciones en un aspecto u otro, por lo que se hace necesaria una investigación interdisciplinar y que abarque el concepto de forma completa.

Toral (2012), en España, realizó la investigación titulada “Gestión del conocimiento mediante comunidades de práctica virtuales: aplicación a proyectos de software de código abierto”, presentado en la Universidad de Sevilla, para optar el grado Doctor. La metodología seguida fue el de análisis factorial de métodos estadísticos multivalentes, de un enfoque cuantitativo. Conclusiones: Los resultados obtenidos de esta investigación concluyen que, el auge actual de las tecnologías de información y comunicación ha hecho emerger nuevas formas de comunidades de práctica que hacen un uso intensivo de los medios electrónicos, que son las llamadas comunidades virtuales. Las comunidades virtuales, si bien sustituyen en gran medida el contacto cara a cara por un contacto virtual, amplifican muchas de las ventajas de las comunidades tradicionales, aprovechando las enormes economías de escala que proporciona Internet para acceder a un numerosísimo número de potenciales miembros y expertos, superando barreras físicas y los límites tradicionales de las organizaciones. En este sentido, los proyectos de software

de código abierto constituyen un ejemplo claro de un nuevo paradigma de elaboración de software basado en desarrollos en comunidad.

Ramos (2013), en España, realizó la investigación titulada “Desarrollo de un modelo de relación entre gestión del conocimiento y la dinámica innovadora en las organizaciones”, presentada en la Universidad Politécnica de Valencia, para optar el grado de Doctor. La metodología seguida está basada en casos de estudio reales de tipo holístico se han observado los comportamientos organizativos y las actividades de gestión del conocimiento e innovación de un grupo de organizaciones, seleccionadas como casos de estudio, realizando un análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados obtenidos. Conclusiones: Los resultados obtenidos en dicha investigación demostraron que, existe una relación positiva entre la estructuración de la gestión del conocimiento y la actividad innovadora en las empresas. Basado en los siguiente ejes: aportando un modelo para ayudar a sistematiza la gestión del conocimiento y aportar a la investigación a través de casos de estudio donde se muestra la relación entre gestión del conocimiento e innovación.

Friss de Kereki (2013), en España, realizó la investigación titulada “Modelo para la creación de entornos de aprendizaje basados en técnicas de gestión del conocimiento”, presentada en la Universidad Politécnica de Madrid, para optar el grado de Doctor. La metodología seguida está basada en un análisis cualitativo y cuantitativo. Conclusiones: Los resultados obtenidos en dicha investigación demostraron que, el valor del aprendizaje y su creciente necesidad en el mundo actual y futuro así como las dificultades actuales de la educación, hace que sea necesario dirigirse hacia otros esquemas. Uno de estos esquemas es el de entornos de aprendizaje usando la gestión del conocimiento, en vez de los entornos convencionales que están basados en técnicas de enseñanza que siguen los mismos criterios siempre. Como se considera que aprender es gestionar el conocimiento y, o, el desconocimiento, aquí se propone que los entornos deben tener esta característica. Además el centro es el estudiante, en la gestión de los conocimientos y la de sus aprendizajes.

Jaik, Tena y Villanueva (2011) en México, investigaron en los docentes de postgrado la satisfacción laboral y el compromiso institucional. Se propusieron como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional. El enfoque empleado fue el cuantitativo, descriptivo-correlacional, con diseño no experimental-transversal. Emplearon los instrumentos: de Barraza y Ortega (2009) la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente y de Peña (2005) el cuestionario sobre Clima Organizacional. La confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach 0,90 para el Compromiso institucional y 0,93 para satisfacción laboral. La muestra fueron 13 programas de postgrado y 36 docentes de la ciudad de Durango. Conclusiones: Los resultados indicaron que existió una correlación positiva y significativa entre satisfacción laboral y compromiso institucional; además que existió un nivel alto de compromiso institucional y un nivel alto de satisfacción laboral.

Barraza (2011), en México, realizó un estudio exploratorio, correlacional y transaccional sobre el compromiso organizacional de los docentes de la ciudad de Canatlán en el estado de Durango. Para recoger datos se empleó el cuestionario sobre los atributos de la organización. La muestra fueron 155 profesores de educación de nivel medio superior, secundaria, primaria y preescolar. Conclusiones: Los resultados indicaron que existe una predominancia de la dimensión afectiva, asimismo existió un nivel moderado del compromiso organizacional de los docentes.

Antecedentes nacionales.

Mory (2014) realizó la investigación titulada “La gestión del conocimiento en el marco del buen desempeño docente en Instituciones de la Educación Básica de la UGEL 04”, presentada en la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Doctor. La metodología implementada fue de tipo explicativo y correlacional causal, básico al no ser aplicativo, de diseño no experimental y de corte transeccional, con una población de 4 Instituciones Educativas y tuvo como muestra a 150 docentes de la Educación Básica Regular en un muestreo censal. Conclusiones: Los resultados obtenidos de esa investigación demostraron que, existe una influencia alta de correlación con un valor de

52.5% entre las variables: gestión del conocimiento y marco del buen desempeño docente en las Instituciones de la Educación Básica de la UGEL 04. El nivel de gestión de conocimiento docente fue regular.

Inche (2012) realizó la investigación titulada “Modelo Dinámico de Gestión del Conocimiento basado en el Aprendizaje Organizacional en una Institución Educativa en el Perú”, presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el grado de Doctor. La metodología seguida fue el cualitativo para fundamentar el marco teórico, en segundo lugar se aplicó el método cuantitativo, recurriendo a la operacionalización de las variables, y se recurrió a un análisis factorial exploratorio, a fin de comprobar la unidimensionalidad de las variables del modelo. Conclusiones: Los resultados obtenidos de esa investigación demostraron que, el aprendizaje organizacional incrementa los resultados económicos y no económicos y, está determinado por los stocks de conocimientos que residen el individuo, grupo y la propia organización, así como por los flujos de creación, asimilación, uso y difusión de conocimientos. Estos elementos hacen posible la implantación de iniciativas gestión del conocimiento en una institución educativa, en un entorno dinámico y con mercados exigentes de la actual y futura economía del País.

Manrique y Prudencio (2013) realizaron la investigación titulada “La Gestión del Conocimiento y su relación con el Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa “Dora Mayer” del distrito de Bellavista Callao”, presentada en la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister. La metodología seguida fue el hipotético-deductivo, de tipo básica, descriptivo correlacional, la población estuvo conformado por 100 docentes y la muestra estuvo conformado por 80 docentes y el tipo de muestra empleado fue el no probabilístico intencional. Conclusiones: Los resultados obtenidos de esa investigación demostraron que, existe una relación directa y significativa entre la gestión del conocimiento con el desempeño docente, según la correlación rho de Spearman con un valor de 0,767. El nivel de gestión de conocimiento docente fue deficiente.

Pérez (2014), de la Pontificia Universidad Católica del Perú, investigó en el Personal Administrativo de Universidades Limeñas las variables: Compromiso Organizacional y Motivación. Se propuso determinar la relación entre motivación y compromiso organizacional. La variable compromiso organizacional fue medido con la escala de Compromiso Organizacional y contiene tres dimensiones: compromiso afectivo (CA), compromiso normativo (CN) y compromiso de continuidad (CC). Asimismo, la Motivación se evaluó con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS y evalúa dos dimensiones: motivación controlada (MC) y motivación autónoma (MA). La muestra la conformaron 226 trabajadores del personal administrativo de dos universidades de Lima (privada y pública). Conclusiones: se encontró que, poseen un compromiso afectivo elevado (CA) el personal que prioriza la autonomía y voluntad propia (MA); si dejan la organización (CC) entonces presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes, los que esperan recompensas externas (MC); asimismo, los trabajadores que consideran como inevitable el continuar en su institución, lo realizarán llevados por la evitación de culpa y la obligación (CN).

Guarniz (2014), en la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Medicina investigó sobre las variables: Satisfacción laboral y compromiso institucional. Se planteó como objetivo determinar la relación entre las variables en estudio. Utilizó un diseño no experimental correlacional recogiendo información en un solo momento, se evaluaron a 103 docentes de medicina, cuyas edades fueron mayor o igual a 30 y como máximo 55 años, los catedráticos enseñaban hasta el quinto ciclo. Conclusiones: (a) El factor Condición Laboral fue bueno, el factor de Tensión Laboral fue regular, el factor de Satisfacción por la Institución fue bueno y el Factor de Remuneración también fue bueno; (b) En cuanto a los resultados de las dimensiones se encontró que el compromiso afectivo fue fuerte, mientras que las otras dimensiones, normativa y calculativa fueron moderadas; (c) En la contrastación de las hipótesis se demostró que el desempeño docente y la satisfacción laboral tuvieron correlación positiva y significativa.

1.2. Fundamentación científica.

Fundamentación científica de la variable 1: gestión del conocimiento.

Definiciones de la variable gestión del conocimiento.

Al respecto, Obeso (2003) manifestó que: “la gestión del conocimiento refleja la dimensión creativa y operativa de la forma de generar y difundir el conocimiento entre los miembros de la organización y también con otros agentes relacionados”. (p.22)

Como se puede apreciar en la definición de Obeso, la gestión del conocimiento consiste en la forma de administrar adecuadamente el conocimiento del docente o docentes de la institución educativa, de generar o difundir de forma creativa esos conocimientos que tienen o desarrollan los docentes, consiste en descubrir, formar, capacitar eficientemente el capital intangible, intelectual de los maestros. Esta gestión debe ser del mismo docente, es decir la autogestión o la gestión de otra persona en este caso del director.

La gestión del conocimiento consiste en poner a disposición del conjunto de miembros de una institución, de un modo ordenado, práctico y eficaz, además de los conocimientos explicitados, la totalidad de los conocimientos particulares, eso es los tácitos, de cada uno de los miembros de dicha institución que pueden ser útiles para el más inteligente, el mejor funcionamiento, el máximo desarrollo y crecimiento de una institución. (Del Moral, Pazos, Rodríguez y Suárez 2007, p. 13)

Como se aprecia la gestión del conocimiento consiste en el valor que tienen los conocimientos de los trabajadores que serán útiles para el desarrollo de la institución.

Así mismo, Bueno (2010) definió la gestión del conocimiento como: “función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimiento, que se

producen en la institución educativa, en relación con las actividades y con su entorno, con la finalidad de crear unas competencias esenciales.” (p.56)

Para clarificar el concepto de Bueno, se entiende por competencia esencial el resultado obtenido por la valoración de las competencias básicas: personales, tecnológicas y organizativas.

Del mismo modo, Bates (2001) señaló que, “la gestión del conocimiento es una disciplina que se ha desarrollado a partir de la economía. Ya que las instituciones educativas buscan optimizar sus organizaciones para mejorar su capacidad.” (p.33)

Desde este enfoque, se asume como la gestión de los activos intangibles que generan valor para las organizaciones. La mayoría de estos intangibles tienen que ver con procesos relacionados de una u otra forma con la captación, estructuración y transmisión de conocimiento.

Al respecto Bueno (2010) señaló que, en la gestión del conocimiento hay dos procesos fundamentales, cada uno de ellos se subdivide en otros, pero los básicos son dos, uno es la creación de conocimiento y el otro, la transmisión de conocimiento. La transmisión puede darse desde muchos puntos de vista y de muchas maneras, incluso en el espacio y en el tiempo. Cuando intentamos poner de forma explícita nuestro conocimiento en una base de datos, lo que hacemos, en el fondo, es ponerlo allí para que al cabo de un tiempo alguien pueda recogerlo; en cierta medida, pues, lo estamos transmitiendo en el tiempo. Y cuando utilizamos herramientas de comunicación lo que hacemos es intentar transmitir el conocimiento en el espacio.

En este sentido, la gestión del conocimiento es entendida como un concepto dinámico. Es interesante, delimitar las fronteras entre dato, información y conocimiento. Una primera aproximación podría ser la siguiente: los datos están localizados en el mundo y se pueden representar como unidades alfabéticas, numéricas o alfanuméricas. El conocimiento está

localizado en agentes (personas, organizaciones) que son capaces de aprehender la realidad.

En esa misma línea, Portella (2010, p. 76) definió la gestión del conocimiento como “la demostración de habilidades, destrezas y capacidades para desarrollar funciones específicas con eficiencia y eficacia”.

Considerando lo que afirmó Portella, la gestión del conocimiento se caracteriza por la puesta en práctica de habilidades para realizar un trabajo eficaz y eficiente.

Martínez (2006) mencionó que, la gestión del conocimiento es el proceso por el cual la institución educativa, facilita la transmisión de información y habilidades a los docentes, de una manera sistemática y eficiente.

Es importante aclarar que, las informaciones y habilidades no tienen por qué estar exclusivamente dentro de la institución educativa, sino que pueden estar o generarse generalmente fuera de ella.

Dimensiones de la gestión del conocimiento

Obeso (2003), en su texto Capital intelectual, nos dice que la gestión del conocimiento se pueden explicar a partir de la “Adquisición y desarrollo del conocimiento, la distribución del conocimiento y la utilización del conocimiento” (pp.27 -95). Por lo que en la presente investigación se ha considerado como dimensiones de la gestión del conocimiento.

Dimensión 1: Adquisición y desarrollo del conocimiento.

La creación del conocimiento en las sociedades ha hecho posible la civilización. La creación del conocimiento en el campo empresarial hace posible la innovación. La creación del conocimiento explícito e implícito en el mundo empresarial ha hecho posible la gestión del conocimiento. Y por último la creación del conocimiento en el campo educativo y la investigación científica ha hecho posible la existencia de las Instituciones Educativas Básicas, Superiores

y los diversos centros de Investigación en la civilización occidental. (Obeso, 2003)

En tal sentido, Nonaka, el padre de la gestión del conocimiento en el Japón, al hablar de origen del conocimiento en el mundo empresarial, resalta: Dentro del mundo empresarial y en una economía cuya única certidumbre es la incertidumbre, la mejor fuente para obtener ventajas competitivas duraderas es el conocimiento. Cuando de la noche a la mañana cambian los mercados, proliferan las tecnologías, se multiplican los competidores, los productos quedan obsoletos, sólo alcanzarán el éxito las empresas que de un modo consistente creen nuevo conocimiento, lo difundan por toda la empresa y lo incorporen rápidamente a las nuevas tecnologías y productos.

A este respecto la empresa creadora de conocimiento se centra en las ideas como en los ideales. Y ese hecho fomenta la innovación. La esencia de la innovación consiste en recrear el mundo siguiendo una determinada visión ideal. Crear nuevo conocimiento significa literalmente recrear la empresa y a cada una de las personas que trabajan en ella mediante un proceso ininterrumpido de autor renovación personal y empresarial. (Nonaka, 2001, p. 28)

Por tanto queda claro que el nuevo conocimiento generado en el mundo empresarial siempre inicia en la persona. El conocimiento individual de esa persona se transforma en conocimiento empresarial, valioso para toda la empresa en su conjunto. Podríamos decir que en la medida que un trabajador de taller basándose en sus largos años de experiencia idea un nuevo proceso innovador de trabajar y hacer las cosas, puede ser aprovechado y puesto a disposición de toda la empresa, de modo implícito o explícito.

La generación del conocimiento en el campo educativo está ligada a la adquisición interna del conocimiento, a la capacidad de seleccionar la información en el proceso de aprendizaje, y por último a la habilidad y capacidad de interpretar la información de acuerdo a los nuevos patrones, a las disciplinas y al desarrollo de nuevos procesos realizados durante el estudio.

Dimensión 2: Distribución del conocimiento.

La acción de distribuir es dividir o repartir una cosa entre varias personas señalando lo que le corresponde a cada una. Dividir una cosa en partes dando a cada una de ellas un destino o una posición. Llevar un producto del fabricante al comerciante. El término, que procede del latín *distributio*, significa “acción y efecto de repartir”. La división, distribución, es muy habitual su uso en el comercio para nombrar al reparto de productos. La distribución, en este caso, es el proceso que consiste en hacer llegar físicamente el producto al consumidor. Para que la distribución sea exitosa, el producto debe estar a disposición del potencial comprador en el momento y en el lugar indicado. (Obeso, 2003)

Ahora bien, en la gestión del conocimiento se habla de dos tipos de conocimiento: tácito y explícito. Teniéndose como primer desafío el registro de los tipos de conocimiento tácito generados en un empleado, organización y/o negocio particular. Y por otro lado, repartir el mismo conocimiento a los demás miembros de la organización.

La distinción entre conocimiento tácito y explícito es uno de los principales temas en la gran mayoría de los libros sobre gestión del conocimiento [...] para diferenciar claramente el conocimiento tácito, que es “personal, dependiente del contexto y, por tanto, difícil de formalizar y comunicar”, del conocimiento explícito, que es “transmisible en lenguaje formal, sistemático.” (Canals, 2003, p.46)

La expresión “conocimiento tácito” se refiere a un conocimiento que no puede articularse con facilidad y que, por lo tanto, sólo existe en las manos y en las mentes de las personas, para manifestarse después mediante acciones. El conocimiento explícito es el conocimiento capturado y codificado en manuales, normas, procedimientos y resulta sencillo de transmitir.

En el campo educativo, el registro y la distribución del conocimiento se ha dado a lo largo de la historia: en la antigüedad a través de tablillas de piedra y bronce, luego mediante los papiros y pergaminos; a fines de la edad media

mediante y la edad moderna; mediante el papel y la imprenta: diarios, revistas, libros, y a finales de la época contemporánea mediante la computadora y la internet. El cual ha revolucionado la gestión del conocimiento académico y está causando transformación a inicios del siglo XXI, en todos los campos de la educación.

Las revistas académicas y/o científicas: Generalmente las revistas científicas de prestigio y/o reconocidas son revisadas por pares (arbitraje) dentro de la comunidad científica, en un intento de asegurar un mínimo de estándares de calidad, así como validez científica; con ello, la revista científica alcanza un alto nivel de prestigio. Los artículos publicados en cada edición representan lo más actual en la investigación en el campo que cubre la revista. Y eso, ha permitido que el conocimiento tácito pase a explícito y llegue a contribuir en el desarrollo de la civilización occidental.

Libros académicos y/o científicos o técnicos. Un libro científico o técnico se hace agrupando, catalogando y resumiendo el conocimiento existente en un determinado tema. Un libro actualizado deberá incluir los últimos aportes que sobre el tema que trate hayan sido generados.

Las páginas Web académicas y/o de divulgación. Partiendo del conocimiento existente o del flamante son publicados diversos artículos en revistas o libros de divulgación con la intención de que el conocimiento tácito sea explicado a la población en general (no especializada). Es en esta etapa cuando el conocimiento llega a la población de forma masiva. También puede llegar a través de los medios de comunicación electrónicos.

Dimensión 3: Utilización del conocimiento.

El uso del conocimiento reside en el acto de aplicar la información para solucionar el problema encontrado en la vida cotidiana. De acuerdo con esta afirmación podemos evaluar la utilidad del conocimiento y su impacto en la vida diaria. Es decir, podemos saber en qué medida se pone en contado para resolver los problemas encontrados haciendo uso de la información y del conocimiento adquirido. (Obeso, 2003)

Este tipo de conocimiento es el generado por las empresas con el apoyo de las ciencias modernas. Se define al conocimiento como el conjunto organizado de datos e información que permiten resolver problemas específicos o tomar una decisión (conocimiento "accionable") a partir de datos matemáticos generados por encuestas, censos y datos cuantitativos.

La empresa creadora de conocimiento se centra en las ideas como en los ideales. Y ese hecho fomenta la innovación. La esencia de la innovación consiste en recrear el mundo siguiendo una determinada visión ideal. Crear nuevo conocimiento significa literalmente recrear la empresa y a cada una de las personas que trabajan en ella mediante un proceso ininterrumpido de autor renovación personal y empresarial. (Nonaka, 2001)

Para alcanzarlo se aplica el llamado método científico, existiendo múltiples vías de llegar a obtener conocimiento: método empírico, método histórico, método lógico, analogía, etc.

Con relación a la aplicación y el uso del conocimiento en el campo educativo, en el Perú, Alfaro, Capella y Córdova (2009), llamaron la atención publicando su libro "Gestión del conocimiento una exigencia de la educación actual" Texto en el cual resaltan que:

La gestión del conocimiento es de tipo humano y no de tipo tecnológico" "Las Instituciones que actualmente destacan y que sobreviven con éxito a las demandas socioculturales son aquellas que generan procesos encaminados a convertir los conocimientos personales en conocimientos institucionales. Y la gestión del conocimiento, es un conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de las personas que conforman una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo para beneficio de las propias personas, de las instituciones y de la sociedad. (p. 29)

Por tanto, los indicadores que se han considerado para medir esta dimensión en la presente investigación son: Uso del conocimiento en el trabajo en equipo, Empowerment, promueve el uso del conocimiento y el aporte del empleo del conocimiento en la elaboración de ensayos, artículos, libros, manuales educativos, etc.

Creación de conocimientos

Según Nonaka y Takeuchi (1995), la creación del conocimiento se da a través de la conversión de los conocimiento, tácito y explícito. En el modelo de estos autores, el conocimiento se crea realmente cuando estos tipos de conocimiento se convierten entre sí y de uno a otro, a través de los niveles organizacionales, comenzando en el individuo y ascendiendo al ámbito grupal, organizacional e ínter organizacional, creándose una espiral de conocimiento que produce la innovación no sólo en productos y tecnologías, sino también en procesos y estrategias organizativas. La conversión del conocimiento se da en cuatro formas: socialización (tácito a tácito), externalización (tácito a explícito), combinación (explícito a explícito) e internalización (explícito a tácito).

Socialización (tácito a tácito)

Con respecto al conocimiento se transfiere fundamentalmente por la experiencia, de tal manera que en el proceso de socialización, se comparten experiencias a través de la observación, la imitación, la práctica o a través de discusiones, para producir modelos mentales o habilidades técnicas. Como involucra la aceptación de creencias, sentimientos y emociones de otros, es muy difícil lograr, sin un contacto personal, cara a cara, y por esta misma razón requiere que los individuos empaticen entre sí.

Externalización (tácito a explícito)

Está asociada a la creación de conceptos. “El modelo mental tácito es verbalizado en palabras y frases, y finalmente cristalizado en conceptos explícitos...” (Nonaka y Takeuchi, 1995). En esta fase los equipos reflexionan en forma colectiva, usando diferentes métodos de razonamiento: inducción, deducción y abducción, pero, sobre todo este último que emplea el lenguaje figurado de las metáforas y las analogías. A la externalización se le atribuye la

clave de la creación de nuevos conocimientos, por ser el proceso en el que se forman los conceptos en forma explícita y por los métodos que exige.

Combinación (Explícito a Explícito)

Es un proceso de sistematización de información y conceptos, en el cual se reconfigura la información existente y que se inicia con uno o varios conceptos justificados. Éstos son expresados en la intención organizacional, en la visión o en la estrategia (Conocimiento explícito), para llegar a un prototipo de producto o servicio (Conocimiento explícito), con la competencia de diferentes expertos de la organización (Investigación y desarrollo, mercado, control de calidad, etc.), o también para llegar a un nuevo modelo de un proceso organizativo o de una nueva estructura (Conocimiento explícito) donde intervienen equipos de todas las áreas organizacionales.

Internalización (Explícito a tácito)

La existencia del conocimiento explícito no garantiza su asimilación e incorporación en la estructura mental y es aquí donde toma relevancia el proceso de la internalización, pues hasta que el conocimiento explícito no haya sido incorporado individualmente, no es posible continuar el proceso de creación del conocimiento, pues aunque existan procesos grupales, son las personas en sí mismas las que producen el nuevo conocimiento.

Almacenamiento y recuperación del conocimiento

Alavi y Leidner (2006) señalaron que, la gestión del conocimiento se basa en los procesos de creación de conocimiento, almacenamiento/recuperación, transferencia y aplicación, para ello en las organizaciones se emplea el sistema de intranet que posibilita estas acciones.

Asimismo buscar, clasificar y filtrar la información en la gestión del conocimiento forman herramientas encargadas de entregar la información que el solicitante requiere usando un medio electrónico, como intranet, a través del cual está efectuando una consulta (Peluffo y Catalán, 2008). La filtración (y la clasificación) permite que esta información obtenida a través de la búsqueda se seleccione bajo criterios más estrictos de descarte y llegue al usuario

sistemáticamente, sin necesidad de solicitar la información cada vez que sea necesario (Núñez y Núñez, 2006). Se incluyen metabuscadores, marcadores sociales y sistemas de filtrado de información como, por ejemplo, los sistemas de recomendación.

Por otro lado, el crear y representar la información permiten explicitar conocimiento implícito de diversas maneras, una de ellas es a través de su representación de manera gráfica. Se puede hacer mediante herramientas de autor, de imagen, vídeo y audio, y herramientas de representación del conocimiento como, por ejemplo, los mapas conceptuales.

Lo expresado por los autores, almacenar y recuperar constituyen herramientas como los repositorios y aquellas para la exportación/importación, que permiten mantener elementos de datos, informaciones o conocimientos. También proporcionan servicios de recuperación, acceso a contenidos, mecanismos de mantenimiento y depuración. Usualmente se combinan con sistemas generadores de informes, sistemas de consultas, visualización de resultados y publicación de nuevos contenidos (Peluffo y Catalán, 2008).

Intercambio de conocimiento

Sin embargo, una estrategia integral de gestión del conocimiento tiene varias dimensiones y abarca todas las actividades relativas a la creación, recolección, acopio, almacenamiento, codificación, transferencia y comunicación de conocimientos.

Esto implica que compartir el conocimiento tiene una importancia estratégica para cualquier organización basada en el conocimiento. Al igual que otras muchas organizaciones, las instituciones educativas participan en actividades de acopio, investigación, reunión, almacenamiento, codificación y difusión de conocimientos.

De esta forma, la mayor parte de los docentes practica ya algunas formas de intercambio de conocimientos en su labor cotidiana, realizando el intercambio de conocimiento de manera de incorporarlo explícitamente en las

políticas y procedimientos ordinarios y en la realidad de la actividad cotidiana de una institución educativa. Para colaborar con sus mandantes, la I.E. debe captar el amplio acervo de conocimiento que se posee en el ámbito educativo para garantizar que se hayan aprendido, compartidos y sirvan de base las valiosas enseñanzas, y evitar que se inviertan tiempo y recursos en volver a inventar la rueda.

Los beneficios que supone el intercambio de conocimientos para las organizaciones han sido el tema de numerosas investigaciones y documentos, sobre todo en los últimos 20 años. Los principales beneficios que conlleva pueden resumirse como sigue: contribuye a revelar el conocimiento tácito o los recursos ocultos y a identificar las lagunas; proporciona un foro para la reflexión, la innovación, la solución de problemas, el intercambio de experiencias y buenas prácticas, y el intercambio de conocimientos relativos a distintas esferas temáticas.

El conocimiento se presenta en numerosas formas diferentes y se requieren distintas estrategias para garantizar la existencia de las vías necesarias que permitan un acceso fácil y oportuno al conocimiento requerido. En el contexto de la I.E., alentar un diálogo más amplio entre los especialistas de distintas ramas del conocimiento enriquecería la investigación y permitiría abordar con un criterio más sistémico las políticas y el asesoramiento en el campo educativo.

Con respecto a un proyecto de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo OIT (2006) (citado por Peluffo y Catalán, 2008), se resumieron esos beneficios en: Permitir mejorar la calidad del trabajo y la pertinencia práctica, evita la duplicación de esfuerzos., acelerar los procesos de las actividades, difundir el conocimiento, fomentar buenas relaciones con los colegas y los asociados a través del reconocimiento mutuo, comunicar información pertinente al comienzo del proyecto que facilita su ejecución y requiere menos recursos durante esta última, poner de manifiesto los problemas más rápidamente, aumentar la posibilidad de que otros aporten

voluntariamente información útil, permitir compartir o delegar tareas, y crear un clima propicio y refuerza el espíritu de equipo.

Teoría de la sociedad del conocimiento

Según el informe de la Unesco (2005) (citado por Peluffo y Catalán, 2008), hacia las sociedades del conocimiento, contempla que las sociedades emergentes de hoy en día, no pueden ser simples componentes de la sociedad de la información, si no que sean sociedades en las que se debe compartir el conocimiento, a fin de que sigan siendo propicias para el desarrollo del ser humano y de la vida.

Las sociedades del conocimiento emergen a partir de diversos factores, permitiendo la libre expresión y la libre circulación de la información, pero en la actualidad existen dos limitantes para una sociedad del conocimiento bien informada, crítica y sobre todo participativa, siendo la brecha digital y la brecha cognitiva. En el primer caso está referido a los límites tecnológicos a los que se enfrenta la sociedad que no posee acceso al uso de las tecnologías. En el segundo caso hace referencia a la falta de capacidad y habilidad para el uso de las tecnologías de información, para hacer un uso adecuado del manejo de la información, en este sentido la mayoría de los directivos de las instituciones educativas tienen esta resistencia al manejo de nuevos equipos en los procesos pedagógicos, lo que hace que la gestión de su conocimiento sea limitante.

Fundamentación científica de la variable: compromiso institucional

Definiciones de compromiso institucional.

La base teórica en la que se sustenta la variable compromiso institucional, es con los autores Meyer y Allen. Al respecto, definieron esta variable del siguiente modo:

El compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización y que tiene tres componentes: el compromiso afectivo o adhesión emocional hacia la empresa, e compromiso de continuación en la empresa y el compromiso normativo o deber moral y gratitud que siente el trabajador para responder con reciprocidad por el buen trato recibido. (Meyer y Allen, 1991, citados por Arias, 2010, p.20)

Como se puede apreciar en la definición anterior, el compromiso institucional tiene que ver con el estado psicológico que presenta el trabajador con la empresa, en el presente estudio es el docente con la institución educativa. También, se puede apreciar las tres dimensiones que encierra la variable compromiso docente: afectivo, de continuidad y normativo.

Jericó (2001) citado por Frías (2014) entendieron por compromiso el grado de motivación que tiene el trabajador por aportar y permanecer en la institución. El compromiso debe ser de ambas partes, tanto del trabajador como de la empresa. El trabajador se sentirá motivado, seguro, estable y con mucha vocación por su trabajo, mientras que la empresa crecerá, se desarrollará y tendrá rentabilidad.

Hellriegel y Colbs (2009) manifestaron que:

El compromiso institucional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso institucional se caracteriza por: Creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, Disposición a realizar un esfuerzo importante en

beneficio de la organización y, El deseo de pertenecer a la organización. (p.58)

Los autores manifiestan que el compromiso institucional del trabajador consiste en el involucramiento e identificación hacia la empresa.

Bayoña, Goñi y Mandorran (1995) indicaron que:

El concepto de compromiso institucional agrupa diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador, asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización. Estos tres componentes dan lugar a las tres perspectivas del compromiso organizacional: el afectivo o actitudinal, el calculativo o de continuidad y el normativo. (p.78)

Los autores señalan los componentes del compromiso institucional: el afectivo, de continuidad y el normativo.

Tanto Chiavenato (2006) como Robbins (2004) también coinciden en los componentes del compromiso institucional: el afectivo, de continuidad y el normativo.

Dimensiones del compromiso institucional.

Dimensión 1: Compromiso afectivo (deseo).

Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2010), definieron el compromiso afectivo como “el tipo de compromiso que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización, por lo que es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma.” (p. 23)

Se aprecia que en el compromiso afectivo los trabajadores se involucran emocionalmente con su institución y sienten orgullo de pertenecer a ella.

Según Arias (2010), el compromiso afectivo tiene que ver con los vínculos emocionales de los trabajadores hacia la empresa donde trabajan. Una de las características de los trabajadores bajo este compromiso es que se sienten completamente orgullosos de formar parte de la institución.

Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2010), señalaron que, el trabajador se siente importante en la institución por las relaciones interpersonales, por el cargo que tiene y toma decisiones en beneficio de la institución.

En el caso del compromiso afectivo, abandonar la organización por lo general produce un sentimiento de pena. Los trabajadores que tienen un compromiso afectivo con la organización se identifican con ésta, aceptan las metas y valores de la organización y están más dispuestos a hacer esfuerzos extras a favor de la organización. En la misma línea, se señala que si los jefes pudieran elegir qué tipo de compromiso instalar en sus empleados, sería el compromiso afectivo. Los trabajadores con compromiso afectivo tienden a exhibir conductas civilizadas a nivel interpersonal y organizacional, como de ayuda, deporte, etc. Sin embargo, el modelo de influencia social sugiere que los empleados que tienen un vínculo directo con el trabajador que renuncia, se verá más propenso a dejar la organización, como si fuera contagioso (Colquitt, 2007, citado por Frias, 2014).

Como se observa en la cita anterior, los trabajadores que presentan compromiso afectivo se identifican con la institución y se sienten importantes de pertenecer a ella, sienten orgullo y les daría mucha pena renunciar al trabajo. Son los más comprometidos en sus labores, por ende las relaciones interpersonales serán las más adecuadas y trabajarán contentos y son de mucha ayuda para los jefes.

Dimensión 2: Compromiso de continuación (calculativo o necesidad).

Según Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2010) señalaron que, es la percepción del trabajador sobre su deber de permanencia en su institución. Los autores señalan las escasas oportunidades de que encuentre otro trabajo, si decidiera retirarse de la organización. El tiempo invertido, esfuerzo, dinero hacen que el trabajador se sienta vinculado a la institución, no quiere dejar el trabajo porque siente que lo perdería todo; además siente que tiene pocas oportunidades fuera de la organización por lo tanto surge la necesidad de vincularse y afianzarse más en la empresa.

En el compromiso de continuidad el trabajador evalúa la situación de que renunciar al trabajo implicaría tiempo e inversión para buscar otro trabajo, crea angustia, ansiedad y es muy complicado.

Dimensión 3: Compromiso normativo (deber).

Meyer y Allen (1991), citados por Arias (2010), señalaron que:

El compromiso normativo se encuentra en la creencia de la lealtad a la organización quizá por la recepción de beneficios que deriva en el sentido del deber de proporcionar reciprocidad. Es el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto... este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar, sin importar cuánto pueda sentirse satisfecho con su trabajo. (p.90)

El autor focaliza el compromiso en la lealtad a la organización y en el principio de reciprocidad, el trabajador siente que está en deuda con la institución por todo lo que ha recibido de ella, por ello se crea en el trabajador un fuerte deseo de continuar en la empresa.

En este tipo de compromiso se entiende como que el trabajador tiene una obligación moral de continuar en la institución que le ha brindado mucho.

En el compromiso normativo el colaborador siente que es su deber quedarse en la institución y cree que es su obligación de permanecer en ella.

Teorías del compromiso institucional.

Entre las teorías relacionadas al compromiso institucional, se tiene:

(1) Teoría de la identidad social.

Tajfel (1984), refiere que: “es un enfoque simple que sostiene que todos los seres humanos quieren aumentar su autoestima al sentirse conectados a una organización o grupo específico. Esto no niega los enfoques conductuales, al contrario, pretende colocarse detrás de los ingredientes específicos para este tipo de compromiso.” (p.92)

Un ejemplo de la teoría de la identidad podría ser un hombre que trabaja para una organización de servicio social. El grupo podría tener fuertes asociaciones sociales positivas, que, a su vez, se reflejan en el trabajador como hombre.

(2) Teoría del intercambio social.

Meyer y Allen 1991, (citados en Arias, 2010), en esta teoría se fundamenta la reciprocidad en las acciones que realiza el trabajador con la recompensa que recibirá a cambio de esas buenas acciones. Este tipo de teoría se focaliza básicamente en la motivación extrínseca, es decir dar valor al estímulo externo como un premio (puede ser el salario) o un castigo (puede ser descuentos o llamado de atención).

(3) Teoría de la perspectiva psicológica.

La teoría de la perspectiva psicológica busca que el trabajador se identifique plenamente con la organización, para ello el compromiso está relacionado a tres elementos importantes: el sentido de pertenecer a la institución, ayudar a que la organización logre sus metas establecidas; y la internalización del sentido de pertenencia con la institución. (Meyer y Allen, 1991, citados en Arias, 2010)

1.3. Justificación

En lo referente a la justificación, el presente trabajo de investigación educativa tiene como sustento la justificación siguiente.

Justificación teórica.

La presente investigación se justifica porque los resultados hallados aportan al progreso del conocimiento del ser humano en el aspecto intelectual, social, afectivo y cultural, redundando todos ellos en el progreso de la educación y específicamente en la gestión del conocimiento y en el compromiso institucional.

La investigación es importante porque busca determinar la relación entre las variables gestión del conocimiento y compromiso institucional de los docentes de los Centros De Educación Técnica Productiva, de esta manera se busca describir y explicar sus dimensiones, componentes y relaciones.

Justificación práctica.

Los cambios en el modo de producción, en la prestación de servicios y en la dinámica de la economía, requieren de personal calificado y especializado, que demuestren ser competentes a la hora de desempeñar una labor en su centro de trabajo o como director de su propia empresa. Los CETPROS, dentro de las modalidades de la educación peruana, son los encargados de formar a las personas para las tareas mencionadas. Debido a ello la investigación tiene un fin práctico, ya que canaliza todos los conocimientos de la comunidad educativa para su mejor gestión e ir fidelizando mediante el compromiso institucional de los docentes.

Justificación pedagógica.

La formación técnico profesional es relevante porque comprende todas aquellas actividades más o menos organizadas o estructuradas, que tienen por objetivo dotar a las personas de conocimientos, capacidades profesionales y competencias necesarias y suficientes para ejercer un empleo o un conjunto de empleos. Así, los alumnos de la formación del ciclo básico, medio y superior se

forman para prepararse para el trabajo o para adaptar su nivel de calificación/competencias a nuevos requerimientos.

1.4. Problema.

Realidad problemática.

En los últimos años, el desarrollo de la práctica de la gestión del conocimiento ha experimentado un fuerte crecimiento debido a la confluencia de múltiples factores. Ya son muchas las organizaciones que han entendido que su capital intelectual, el conocimiento y la experiencia acumulados durante años por el trabajo de sus empleados, es un activo más.

Rodríguez (2001) sustentó la necesidad de las instituciones educativas de potenciar el intercambio de información entre docentes de distintos ámbitos, la creciente importancia de las tecnologías de la información y comunicación para gestionar todo el conocimiento organizativo y sobre todo, la constatación de los beneficios que una gestión del conocimiento tiene como generador de capacidad competitiva, son algunos de los hechos más significativos que han propiciado la progresiva implantación de la gestión del conocimiento en las organizaciones, e instituciones educativas.

La responsabilidad y el compromiso que los actores educativos asumen en las instituciones, son de vital importancia, aún más importante es cumplir los compromisos asumidos de manera personal o funcional. De la Garza y Robles (2010) en su investigación sostuvieron que la actitud de rechazo que tienen los docentes hacia la capacitación en las actividades, está básicamente influenciado entre otros aspectos por el compromiso que cada uno de los docentes adquieren de la organización. En las instituciones educativas el compromiso de los docentes hacia sus labores educativas está regido y de alguna manera influenciado por normas legales, sociales y éticas.

En el ámbito interno, existe el reto de la regionalización, la reconversión laboral y productiva, en el marco de una diversidad regional y cultural. Estas transformaciones tienen causas y consecuencias muy diversas que exigen a los sistemas educativos, la formación de técnicos altamente calificados que impulsen la reconversión productiva de las empresas, la inserción de las empresas en el mercado internacional y el desarrollo sostenido del país, en una perspectiva de desarrollo humano. Para ello se necesita de un docente con capital intelectual, experiencia y conocimientos actualizados, capaz de lograr una formación para la vida en sus estudiantes.

El proceso de globalización, en sus aspectos laborales y educativos, es un fenómeno que no es ajeno en lo absoluto al Perú. Este nuevo contexto ha obligado a iniciar procesos de cambios en la formación técnica del país, y para comprender la trascendencia de los cambios y el porqué de sus planteamientos y decisiones, es necesario observar lo que está ocurriendo en nuestro entorno más cercano, como en un ámbito más global e internacional. Según el Minedu (2014), uno de los objetivos de la formación técnico profesional es:

Desarrollar competencias técnicas, comunicacionales y sociales que contribuyan a la formación de la persona en forma integral y proporcionar una base idónea para la formación continua. Estas competencias, permitirán que el trabajador utilice las tecnologías de la información y la comunicación, adquirir con mayor facilidad nuevas competencias, posibilitar al trabajador adaptarse a nuevos contextos organizativos y aquellas que faciliten la movilidad en el mercado de trabajo. (p. 33)

El Ministerio de Educación del Perú, a través de concursos y capacitaciones pretende desarrollar un valor adicional en los docentes, descubrir su capital intelectual y gestionar su conocimiento, que les permita desarrollarse y lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes, dentro de ciertos estándares de calidad. Es por ello, que se necesita tener un docente y directivo, capacitado, motivado, identificado, comprometido y satisfecho laboralmente, dentro de un ambiente favorable y gestión educativa eficiente, que sea direccionado teniendo en cuenta los múltiples factores sociales y

administrativos, que coadyuven a lograr una armoniosa relación entre personal docente, administrativo, directores y estudiantes.

En las instituciones se busca el logro de objetivos institucionales y personales, a través del desarrollo profesional y personal de los colaboradores, en el presente caso de los docentes, quienes deberían actuar acorde a las formas de comunicación favorables, motivación trascendente, compromiso alto, relaciones interpersonales adecuadas, con valores, virtudes y actitudes positivas acordes a la institución.

Formulación del problema.

Problema general.

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016?

1.5. Hipótesis.

Hipótesis general.

Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.

Hipótesis específica 2.

Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.

Hipótesis específica 3.

Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.

1.6. Objetivos.

Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.

Objetivos específicos.**Objetivo específico 1.**

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Las variables de estudio son dos:

Variable 1: Gestión del conocimiento.

Definición conceptual:

“La gestión del conocimiento refleja la dimensión creativa y operativa de la forma de generar y difundir el conocimiento entre los miembros de la organización y también con otros agentes relacionados”. (Obeso, 2003, p.22)

Definición operacional: Según Obeso (2003), se medirá a través de sus tres dimensiones: adquisición y desarrollo del conocimiento, distribución del conocimiento y utilización del conocimiento.

Variable 2: Compromiso institucional.

Definición conceptual:

El compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización y que tiene tres componentes: el compromiso afectivo o adhesión emocional hacia la empresa, e compromiso de continuación en la empresa y el compromiso normativo o deber moral y gratitud que siente el trabajador para responder con reciprocidad por el buen trato recibido. (Meyer y Allen, 1991, citados por Arias, 2010, p.20)

Definición operacional: Según Meyer y Allen (1991) se medirá a través de sus tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1. Adquisición y desarrollo del conocimiento.	Adquisición de información.	1-4	(1) Nunca	De la dimensión 1: Deficiente [15; 34] Eficiente [35; 54] Muy eficiente [55; 75]
	Selección de la información.	5-10	(2) Casi nunca	
	Interpretación compartida.	11-15	(3) A veces	
			(4) Casi siempre	
2. Distribución del conocimiento.	Almacenamiento de conocimiento.	16-19	(5) Siempre	De la dimensión 2: Deficiente [8; 18] Eficiente [19; 29] Muy eficiente [30; 40]
	Sistematiza y comparte información.	20-23		
3. Utilización del conocimiento.	Usa sus conocimientos en el trabajo en grupo.	24-27		De la dimensión 3: Deficiente [17; 39] Eficiente [40; 62] Muy eficiente [63; 85]
	Empowerment.	28-31		
	Promueve el uso del conocimiento.	32-36		
	Aporta al empleo del conocimiento.	37-40		
				De la variable: Deficiente [40; 93] Eficiente [94; 147] Muy eficiente [148; 200]

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable compromiso institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1. Compromiso afectivo.	Lazos emocionales.	1, 4, 7 y 14.	Totalmente en desacuerdo (1)	De la dimensión
	Percepción de satisfacción de las necesidades.	12.	En desacuerdo (2)	1:
	Orgullo de pertenencia a la institución.	10 y 13.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Bajo 7-16
			De acuerdo (4)	Regular 17-26
			Totalmente de acuerdo (5)	Alto 27-35
2. Compromiso de continuidad.	Necesidad de trabajo en la institución.	15, 17 y 18.		De la dimensión
	Opciones laborales.	2 y 9.		2:
	Evaluación de permanencia.	8, 16 y 19.		Bajo 8-18
				Regular 19-29
				Alto 30-40
3. Compromiso normativo.	Reciprocidad con la institución.	3, 5, 6, 11, 20 y 21.		De la dimensión
				3:
				Bajo 6-14
				Regular 15-22
				Alto 23-30
				De la variable:
				Bajo 21-49
				Regular 50-77
				Alto 78-105

2.3. Metodología

El método de investigación empleado fue el método hipotético deductivo. Bernal (2006) manifestó que “el método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que deben confrontarse con los hechos.” (p.56)

En el presente estudio se redactaron las hipótesis y luego se comprobaron mediante la prueba estadística Rho de Spearman.

2.4. Tipo de estudio

El tipo de investigación es básica. Al respecto, Tamayo (2010) sostuvo que:

Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico. (p.8)

En el presente estudio se utilizó la teoría existente sobre las variables de estudio y sus dimensiones.

2.5. Diseño

El diseño de la investigación que se aplicó en el presente trabajo fue no experimental, transversal, correlacional. El estudio correlacional busca medir el grado de relación entre dos o más variables. Este diseño se caracteriza porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacional y la aplicación de técnicas estadísticas, se determina el grado de relación. Es no experimental dado que no se aplicó la experimentación, es decir no hubo manipulación de las variables. Es transversal puesto que la recolección de datos fue en una sola oportunidad a cada sujeto investigado (Soto, 2015).

El esquema del diseño no experimental, transversal, correlacional utilizado fue el siguiente:

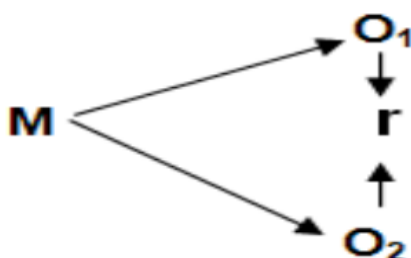


Figura 1. Esquema del diseño de investigación no experimental, transversal, correlacional

Donde M es la muestra, O₁ es la observación de la variable gestión del conocimiento y O₂ es la observación de la variable compromiso institucional y r es la correlación entre dichas variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Carrasco (2010) definió la población como: “el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.” (p. 236)

La población de estudio la conformaron 156 docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva (Cetpro), de la UGEL 03, en el año 2016.

Tabla 3

Distribución de la población

Cetpro	Frecuencia	Porcentaje (%)
Magdalena	40	25.64%
Nstra Señora del Carmen	38	24.36%
Promae Magdalena	41	26.28%
Francisco Garcia Calderon	37	23.72%
Total	156	100%

Muestra

Se trabajó con toda la población, es decir la muestra fue censal. La muestra se considerará censal puesto que se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos (Soto, 2015).

Muestreo

No se aplicó ninguna técnica de muestreo, ya que la muestra fue censal.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para la recolección de datos de las dos variables, se aplicó la técnica de *la encuesta*. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento.” (p.216)

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se utilizaron para obtener información de las variables fueron los cuestionarios sobre las variables en estudio, ambos percibidos por los docentes. Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el instrumento refirieron que: “Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente.” (p. 200)

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalaron que: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis.” (p. 217)

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables		Técnicas		Instrumentos		
Gestión del conocimiento.	del	Encuesta.	Cuestionario sobre gestión del conocimiento.	sobre	gestión del	
Compromiso institucional.		Encuesta.	Cuestionario sobre compromiso institucional.	sobre	compromiso	

Validez y confiabilidad

Validez de los instrumentos.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen a la validez como: “el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.” (p. 201)

Para determinar la validez de los instrumentos, se aplicó la validez de contenido a través del juicio de tres expertos conocedores del área educativa. Se evaluó la claridad, pertinencia y objetividad de los instrumentos. El resultado de la validez de ambos cuestionarios es *aplicable*, es decir los instrumentos son válidos.

Tabla 5

Resultados de la validez de contenido de los instrumentos

Cuestionarios	Resultado de aplicabilidad
Cuestionario sobre gestión del conocimiento.	Aplicable.
Cuestionario sobre compromiso institucional.	Aplicable.

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Confiabilidad de los instrumentos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad se refiere: “al grado en la aplicación del instrumento, repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados.” (p. 242)

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó una prueba piloto a 20 docentes con las mismas características de la población de estudio. Para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, en vista que la escala es politómica con cinco valores. El resultado de la confiabilidad para el instrumento sobre gestión del conocimiento es de fuerte confiabilidad y para el instrumento sobre compromiso institucional es de fuerte confiabilidad, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 6

Resultados de la confiabilidad de los instrumentos

Cuestionarios		Alfa de Cronbach	n.º de ítems	Interpretación
Cuestionario gestión conocimiento.	sobre del	0,975	40	Alta confiabilidad
Cuestionario compromiso institucional.	sobre	0,849	21	Fuerte confiabilidad

Ficha técnica del instrumento n.º 1: gestión del conocimiento.

Tabla 7

Ficha técnica del instrumento 1

Aspectos de instrumento		Respuestas
Nombre del instrumento:		Cuestionario sobre gestión del conocimiento de los estudiantes.
Autor del instrumento:		López Rueda, Katya Elena
Objetivo del instrumento:		Medir el nivel de gestión del conocimiento de los docentes.
Usuarios:		Se recogerá información de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.
Características y modo de aplicación:		El cuestionario está diseñado con 40 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable gestión del conocimiento. Las dimensiones son: Adquisición y desarrollo del conocimiento (15 ítems), distribución del conocimiento (8 ítems), utilización del conocimiento (17 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Procedimiento:		Los docentes de cada institución educativa evalúan su propia gestión del conocimiento. Los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador.
Validación:		El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:		El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 20 docentes, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0,975).
Baremos o niveles y rangos:		Deficiente [40; 93] Eficiente [94; 147] Muy eficiente [148; 200]

Ficha técnica del instrumento n.º 2: compromiso institucional.

Tabla 8

Ficha técnica del instrumento 2

Aspectos de instrumento		Respuestas
Nombre del instrumento:		Cuestionario sobre compromiso institucional.
Autor del instrumento:		López Rueda, Katya Elena
Objetivo del instrumento:		Medir el nivel de compromiso institucional de los docentes.
Usuarios:		Se recogerá información de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.
Características y modo de aplicación:		El cuestionario está diseñado con 40 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable aprendizaje colaborativo. Las dimensiones son: Diseño (10 ítems), desarrollo (10 ítems) e implementación (20 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Procedimiento:		Los docentes de cada institución educativa evalúan su propio compromiso institucional. Los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador.
Validación:		El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:		El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 20 docentes, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de fuerte confiabilidad (0,849).
Baremos o niveles y rangos:		Bajo [21; 49] Regular [50; 77] Alto [78; 105]

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis descriptivo se elaboraron tablas y gráficos que describen los resultados finales de las variables y dimensiones.

Para probar las hipótesis (análisis inferencial) se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman, en vista que las variables estudiadas son de naturaleza cualitativa y se desea medir el grado de relación de la variable gestión pedagógica y la variable compromiso institucional.

2.9. Aspectos éticos

Se consideraron los siguientes aspectos éticos: es una investigación original que contó con la autorización del director y consentimiento de los docentes de las instituciones educativas en estudio; se consideró el anonimato de los docentes y directores; no se juzgaron las respuestas que brindaron los docentes; se colocó en las referencias a todos los autores que aportaron con la fundamentación teórica y científica en el presente estudio.

III. Resultados

3.1. Descripción

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: gestión del conocimiento.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre la gestión del conocimiento

Nivel de gestión del conocimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	3	2%
Eficiente	128	82%
Muy eficiente	25	16%
Total	156	100%

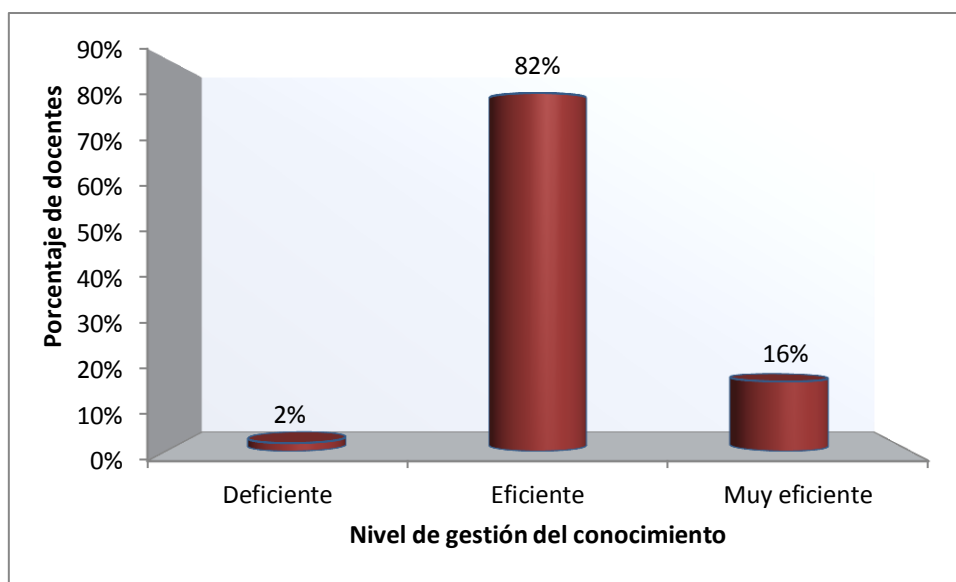


Figura 2. Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre la gestión del conocimiento

De la tabla 9 y figura 2, se observa que, el 2% de docentes percibe como deficiente la gestión del conocimiento, el 82% indica que es eficiente y el 16% considera que es muy eficiente.

De los resultados obtenidos se concluye que, la gestión del conocimiento de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016, tiene una tendencia al nivel eficiente.

3.1.2. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: gestión del conocimiento.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre el nivel de gestión del conocimiento por dimensión

Nivel de gestión del conocimiento	Adquisición y desarrollo del conocimiento		Distribución del conocimiento		Utilización del conocimiento	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Deficiente	4	3%	3	2%	4	3%
Eficiente	16	10%	106	68%	152	97%
Muy eficiente	136	87%	47	30%	0	0%
Total	156	100%	156	100%	156	100%

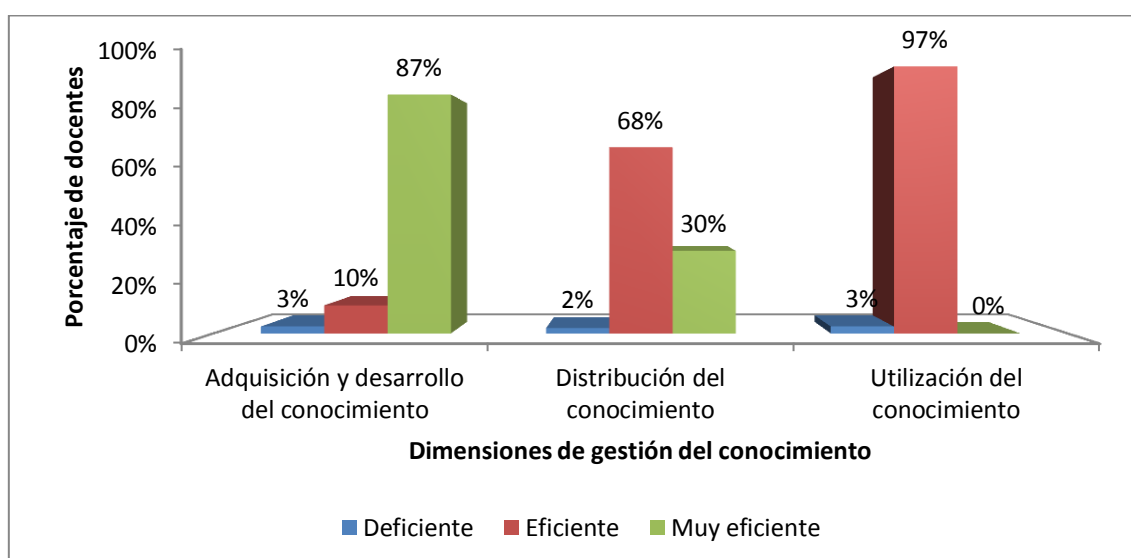


Figura 3. Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre el nivel de gestión del conocimiento por dimensión

De la tabla 10 y figura 3 se observa que, al analizar el nivel muy eficiente para las tres dimensiones, existe un grupo del 87% de docentes en la dimensión adquisición y desarrollo del conocimiento; el 30% en la dimensión distribución del conocimiento y ninguno en la dimensión utilización del conocimiento.

De los resultados obtenidos se concluye que: la dimensión adquisición y desarrollo del conocimiento, es la dimensión de gestión del conocimiento que tiene mejores resultados en comparación con las otras dos dimensiones, puesto que tiene mayor porcentaje en el nivel muy eficiente.

3.1.3. Descripción de los resultados de la variable: compromiso institucional.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre el nivel de compromiso institucional

Nivel de compromiso institucional	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	3	2%
Regular	150	96%
Alto	3	2%
Total	156	100%

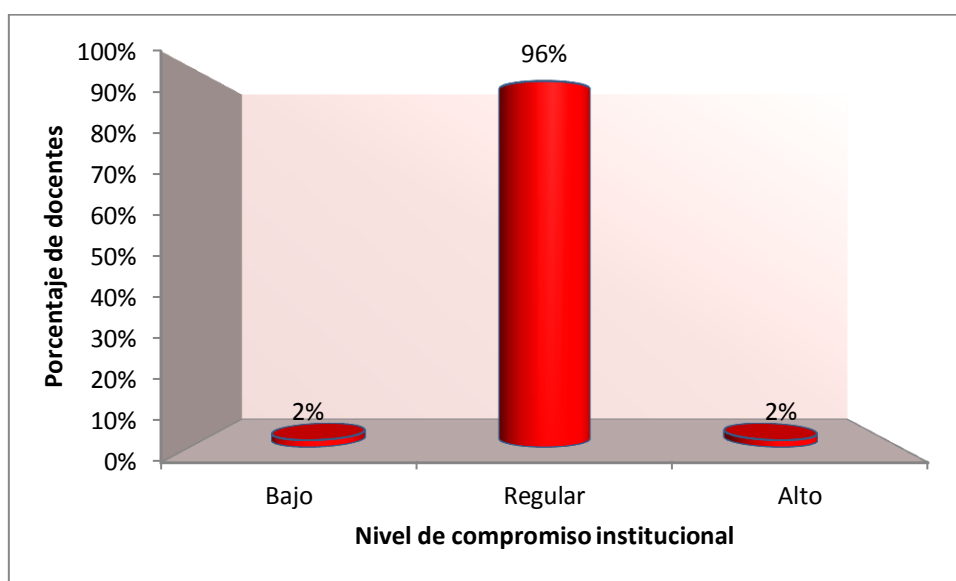


Figura 4. Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre el nivel de compromiso institucional

De la tabla 11 y figura 4, se observa que, el 2% de docentes percibe como bajo su compromiso institucional, el 96% considera que es regular y el 2% que es alto.

De los resultados obtenidos se concluye que, el compromiso institucional de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016, tiene una tendencia al nivel regular.

3.1.4. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: compromiso institucional.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre el nivel de compromiso institucional por dimensión

Nivel de compromiso institucional	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Bajo	3	2%	7	4%	3	2%
Regular	126	81%	147	95%	152	97%
Alto	27	17%	2	1%	1	1%
Total	156	100%	156	100%	156	100%

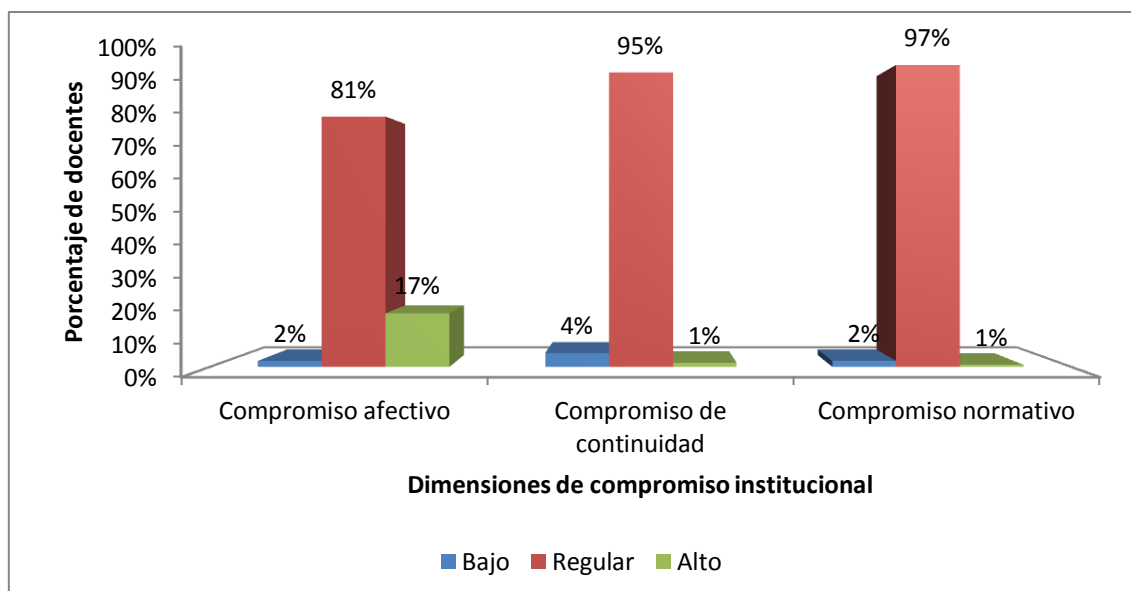


Figura 5. Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre el nivel de compromiso institucional por dimensión

De la tabla 12 y figura 5 se observa que, al analizar los niveles alto y regular para las tres dimensiones, existe un grupo del 17% y 81% de docentes en la dimensión compromiso afectivo respectivamente; el 1% y 95% en la dimensión compromiso de continuidad; por último, el 1% y 97% en la dimensión compromiso normativo.

De los resultados obtenidos se concluye que: la dimensión compromiso afectivo, es la dimensión del compromiso institucional que tiene mejores resultados en comparación con las otras dos dimensiones, puesto que tiene mayor porcentaje en los niveles alto y regular.

3.1.5. Descripción de los resultados de la relación de las variables.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional

Gestión del conocimiento	Compromiso institucional						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Deficiente	0	0%	3	2%	0	0%	3	2%
Eficiente	1	1%	125	80%	2	1%	128	82%
Muy eficiente	2	1%	22	14%	1	1%	25	16%
Total	3	2%	150	96%	3	2%	156	100%

Nota: La fuente se obtuvo de los instrumentos.

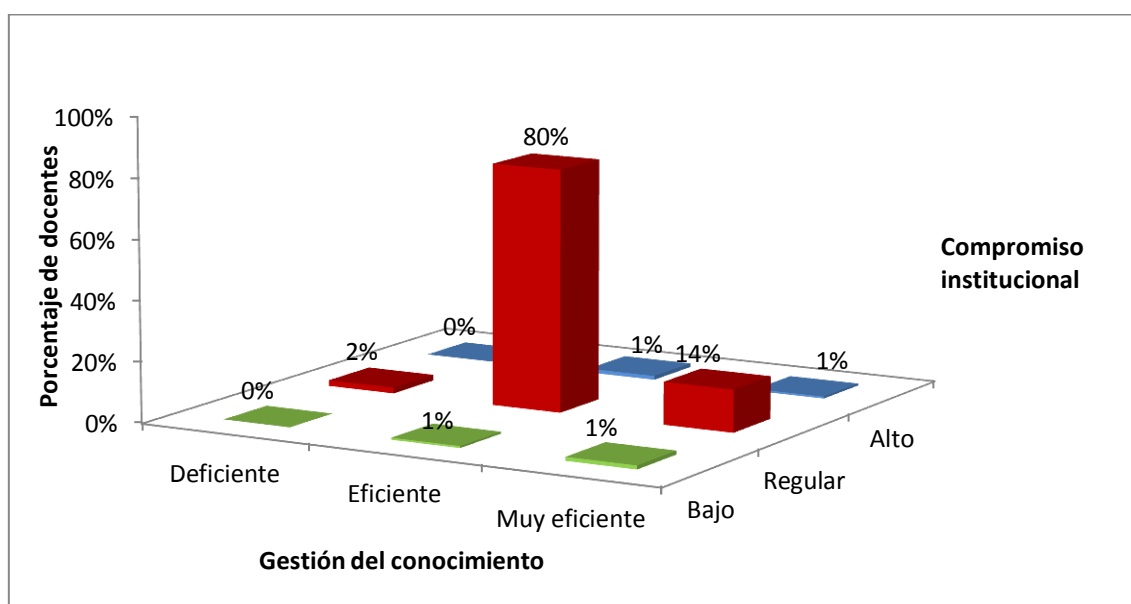


Figura 6. Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional

De acuerdo a la tabla 13 y figura 6, se aprecia que existe un grupo representativo del 80% de docentes que percibe como eficiente la gestión del conocimiento y a la vez como regular el compromiso institucional en los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03; así mismo el 14% percibe como muy eficiente la gestión del conocimiento y a la vez como regular el compromiso institucional.

De los resultados descriptivos se interpreta que la relación entre las variables es positiva.

3.1.6. Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.

Tabla 14

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del conocimiento y compromiso institucional

			Gestión del conocimiento	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	$r = 0,668^{**}$
		Sig. (bilateral)		Sig.= 0,000
		N	156	156
	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	$r = 0,668^{**}$	1,000
		Sig. (bilateral)	Sig.= 0,000	
		N	156	156

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,668$ entre las variables: gestión del conocimiento y compromiso institucional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de Sig.=0,000 muestra que Sig. es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Sí existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.

3.1.7. Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.

Tabla 15

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del conocimiento y compromiso afectivo

		Gestión del conocimiento	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	$r = 0,360^{**}$
		N	Sig.= 0,000
			156
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	$r = 0,360^{**}$
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	Sig.= 0,000
			156

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,360$ entre las variables: gestión del conocimiento y compromiso afectivo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de Sig.=0,000 muestra que Sig. es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Sí existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.

3.1.8. Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.

Tabla 16

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del conocimiento y compromiso de continuidad

		Gestión del conocimiento	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	$r = 0,514^{**}$
		N	Sig.= 0,000
			156
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	$r = 0,514^{**}$
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	Sig.= 0,000
			156

** : La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,514$ entre las variables: gestión del conocimiento y compromiso de continuidad. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de Sig.=0,000 muestra que Sig. es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Sí existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.

3.1.9. Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.

Tabla 17

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del conocimiento y compromiso normativo

		Gestión del conocimiento	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	$r = 0,489^{**}$
		N	Sig.= 0,000
			156
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	$r = 0,489^{**}$
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	Sig.= 0,000
			156

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,489$ entre las variables: gestión del conocimiento y compromiso normativo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de Sig.=0,000 muestra que Sig. es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Sí existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016.

IV. Discusión

A continuación se contrastan los resultados de la investigación con las investigaciones que antecedieron, algunas de ellas guardan una relación directa y otras de manera indirecta con las variables de estudio y se sustentan con las bases teóricas de los autores del marco teórico.

Sobre los resultados descriptivos de la variable gestión del conocimiento, se encontró que, el 2% de docentes percibió como deficiente la gestión del conocimiento, el 82% indicó que fue eficiente y el 16% consideró que fue muy eficiente; además, sobre las dimensiones se encontró que, al analizar el nivel muy eficiente para las tres dimensiones, existió un grupo del 87% de docentes en la dimensión adquisición y desarrollo del conocimiento; el 30% en la dimensión distribución del conocimiento y ninguno en la dimensión utilización del conocimiento, concluyendo que, la dimensión adquisición y desarrollo del conocimiento fue la dimensión de gestión del conocimiento que tuvo mejores resultados en comparación con las otras dos dimensiones, puesto que tuvo mayor porcentaje en el nivel muy eficiente. Esta dimensión predominante se sustenta en Nonaka (2001) al considerar que, crear nuevo conocimiento significa literalmente recrear la institución educativa y a cada una de las personas que trabajan en ella mediante un proceso ininterrumpido de renovación personal e institucional. Comparando estos resultados con los encontrados por Mory (2014) sobre la gestión del conocimiento docente, existió coincidencia, puesto que el resultado de ambas investigaciones sobre esta variable, fueron de nivel regular y eficiente (82%) respectivamente. Así mismo, Inche (2012) consideró como fundamental la implantación de iniciativas de gestión del conocimiento en una institución educativa, en un entorno dinámico y con mercados exigentes de la actual y futura economía del país. Del mismo modo, comparando los resultados encontrados por Manrique y Prudencio (2013), quien encontró que la gestión del conocimiento de los docentes fue deficiente en dicha institución educativa, al comparar se puede manifestar que los resultados fueron muy diferentes, en nuestro caso el nivel de gestión del conocimiento docente fue eficiente; según Gómez (2003) este resultado se fundamenta en que, la gestión del conocimiento consiste en la forma de administrar adecuadamente el conocimiento del docente o docentes de la institución educativa, de generar o difundir de forma creativa esos

conocimientos que tienen o desarrollan los docentes, consiste en descubrir, formar, capacitar eficientemente el capital intangible, intelectual de los maestros.

Sobre los resultados descriptivos de la variable compromiso institucional, se encontró que, el 2% de docentes percibió como bajo su compromiso institucional, el 96% consideró que fue regular y el 2% que fue alto; este resultado se sustenta en Meyer y Allen (1991) quienes consideraron que, el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona (en este caso de un docente) y una organización (en este caso de una institución educativa); en tal sentido, en los resultados descriptivos de las dimensiones se encontró que, al analizar los niveles alto y regular para las tres dimensiones, existió un grupo del 17% y 81% de docentes en la dimensión compromiso afectivo respectivamente; el 1% y 95% en la dimensión compromiso de continuidad; por último, el 1% y 97% en la dimensión compromiso normativo; concluyendo que, la dimensión compromiso afectivo, fue la dimensión del compromiso institucional que tuvo mejores resultados en comparación con las otras dos dimensiones, puesto que tuvo mayor porcentaje en los niveles alto y regular; estos resultados se fundamentan en Meyer y Allen (1991) quienes consideraron tres componentes para el compromiso institucional: el compromiso afectivo o adhesión emocional hacia la empresa, e compromiso de continuación en la empresa y el compromiso normativo o deber moral y gratitud que siente el trabajador para responder con reciprocidad por el buen trato recibido; del mismo modo Bayoña, Goñi y Mandorran (1995) sustentaron estas tres dimensiones para el compromiso institucional: el afectivo o actitudinal, el calculativo o de continuidad y el normativo. Comparando estos resultados con los encontrados por Jaik, Tena y Villanueva (2011) en México, quién determinó que existió un nivel alto de compromiso institucional de los docentes, no coincidiendo con nuestros resultados encontrados, fueron niveles diferentes, ellos encontraron que fue nivel alto y en la presente investigación fue nivel regular en un 96%. Así mismo, comparando estos resultados con los encontrados por Barraza (2011), en México, quien determinó que existió una predominancia de la dimensión afectiva, asimismo existió un nivel moderado del compromiso organizacional de los docentes; al relacionarlo con nuestros

resultados, se puede apreciar que coinciden en que la dimensión del compromiso afectivo es la que más desarrollan los docentes, del mismo modo, el compromiso institucional coincidieron puesto que Barraza encontró nivel moderado mientras que, en nuestro caso fue regular. Del mismo modo, Pérez (2014) encontró resultados descriptivos sobre el compromiso organizacional, que fue medido con la escala de Compromiso Organizacional y contiene tres dimensiones: compromiso afectivo (CA), compromiso normativo (CN) y compromiso de continuidad (CC); determinó que, poseen un compromiso afectivo elevado (CA) el personal que prioriza la autonomía y voluntad propia (MA); si dejan la organización (CC) entonces presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes, los que esperan recompensas externas (MC); asimismo, los trabajadores que consideran como inevitable el continuar en su institución, lo realizarán llevados por la evitación de culpa y la obligación (CN). Así también, al comparar con los resultados de Guarniz (2014), sobre las dimensiones del compromiso institucional, encontró que, el compromiso afectivo fue fuerte, mientras que las otras dimensiones, normativa y calculativa fueron moderadas; se encuentran coincidencias en la predominancia del compromiso afectivo sobre el de continuidad y el normativo.

Sobre los resultados inferenciales para la prueba de hipótesis general, se encontró que, existió una relación $r = 0,668$ entre las variables gestión del conocimiento y compromiso institucional, interpretándose como una relación positiva, con nivel de correlación moderada y con relación significativa (Sig.=0,000).

Sobre los resultados inferenciales para la prueba de hipótesis específica 1, se encontró que, existió una relación $r = 0,360$ entre las variables gestión del conocimiento y compromiso afectivo, interpretándose como una relación positiva, con nivel de correlación baja y con relación significativa (Sig.=0,000).

Sobre los resultados inferenciales para la prueba de hipótesis específica 2, se encontró que, existió una relación $r = 0,514$ entre las variables gestión del conocimiento y compromiso de continuidad, interpretándose como una relación positiva, con nivel de correlación moderada y con relación significativa (Sig.=0,000).

Sobre los resultados inferenciales para la prueba de hipótesis específica 3, se encontró que, existió una relación $r = 0,489$ entre las variables gestión del conocimiento y compromiso normativo, interpretándose como una relación positiva, con nivel de correlación moderada y con relación significativa (Sig.=0,000).

En los antecedentes nacionales e internacionales, no se encontró ninguno cuyo objetivo fuera encontrar el grado de relación entre las variables gestión del conocimiento y compromiso institucional docente. Por lo tanto, no se pueden realizar comparaciones con los resultados de los grados de relación encontrados en la presente investigación.

V. Conclusiones

Primera:

Respecto al objetivo general, Sí existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016 ($r=0,668$, $\text{Sig.}=0,000$).

Segunda:

Respecto al objetivo específico 1, Sí existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016 ($r=0,360$, $\text{Sig.}=0,000$).

Tercera:

Respecto al objetivo específico 2, Sí existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016 ($r=0,514$, $\text{Sig.}=0,000$).

Cuarta:

Respecto al objetivo específico 3, Sí existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016 ($r=0,489$, $\text{Sig.}=0,000$).

VI. Recomendaciones

Primera:

Dado los resultados del grado de relación entre las variables gestión del conocimiento y compromiso institucional, de nivel moderada (0,668), se sugiere a futuros investigadores determinar este grado de relación pero en otros contextos, como por ejemplo en colegios que no desarrollen la Educación Técnica-Productiva, en provincias o en zonas rurales.

Segunda:

A futuros investigadores, se sugiere ampliar el tamaño de la población en otras redes educativas o a nivel de Unidad de Gestión Educativa Local, así como evaluar con otras dimensiones que sustenten los teóricos para las variables de estudio.

Tercera:

A futuros investigadores, se sugiere evaluar con otros instrumentos las variables gestión del conocimiento y compromiso institucional, priorizando la objetividad al momento de encontrar los resultados y ampliando el tamaño de la población.

Cuarta:

A los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, en el año 2016, se sugiere mejorar la gestión de su propio conocimiento, desarrollando las tres dimensiones: Adquisición y desarrollo del conocimiento, distribución del conocimiento y utilización del conocimiento; a través de cursos de capacitación, auto-capacitación, talleres sobre conocimientos actuales del curso que enseñan, con la finalidad de elevar el 2% de nivel bajo y el 96% de nivel regular, para alcanzar el nivel alto.

VII. Referencias

- Alavi, M. y Leidner, D. (2006). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. MIS Quarterly Vol. 25 No. 1/March 2001 p.114-115. [En línea]. Consultado el 06 setiembre del 2013 en:
- Álfaro, B., Capella, J. y Córdova, M. (2009). *Gestión del conocimiento. Una exigencia de la educación actual*. Lima: Derrama Magisterial.
- Arias, F. (2010). *Satisfacción con el trabajo, con el liderazgo y algunas variables demográficas en profesores*. Área de Investigación: Administración de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional. XV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.
- Barraza, T. (2011). *Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio* (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica de Durango, México.
- Bates, A. (2001) *Cómo gestionar el cambio tecnológico. Estrategias para los responsables de centros universitarios*. Barcelona: Gedisa.
- Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C. (1995). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. España: Universidad Pública de Navarra.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2ª ed.). México: Pearson Educación.
- Bueno, T. (2010). *Educación, riesgos y promesas de las nuevas tecnologías de la información*. Barcelona: Granica.
- Canals, A. (2003). *Gestión del conocimiento*. Barcelona: Gestión 2000.
- Carrasco, D. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill.

- De la Garza, M. y Robles, J. (2010). *El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económicas administrativas* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Querétaro, México, México.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Chile.
- Friss de Kereki, J. (2013). *Modelo para la creación de entornos de aprendizaje basados en técnicas de gestión del conocimiento* (Tesis de doctorado). Universidad Politécnica de Madrid, España.
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012* (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- Hellriegel, D. y Colbs, D. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Inche, J. (2012). *Modelo Dinámico de Gestión del Conocimiento basado en el Aprendizaje Organizacional en una Institución Educativa en el Perú* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Jaik, A., Tena, J. y Villanueva, R. (2011). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de postgrado* (Tesis de maestría). Academia de Investigación Educativa Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional – Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango, México.
- López, P. (2011). *Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- Manrique y Prudencio (2013). *La Gestión del Conocimiento y su relación con el Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa “Dora Mayer” del distrito de Bellavista Callao*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Martínez, N. (2006). *Gestión del conocimiento: aprendizaje individual versus aprendizaje organizativo*. España.
- Meyer, P. y Allen, J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Mory, W. (2014). *La gestión del conocimiento en el marco del buen desempeño docente en Instituciones de la Educación Básica de la UGEL 04*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Nonaka, I. (2001). *A theory of organization al knowledge creation: Understanding the dynamic process of creating knowledge*. New York: Oxford University Press.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Núñez, I. y Núñez, Y. (2006). Bases conceptuales del software para la Gestión del Conocimiento. *Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento* 2, pp. 63-96.
- Obeso, C. (2003). *Capital intelectual*. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000 S.A.
- Peluffo, M.; Catalán, E. (2008). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Serie Manuales: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES. Santiago de Chile: ONU. Recuperado de:
<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/12167/manual22.pdf>
- Portella, J. (2010). *Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional*. Barcelona, España: Paidós.

- Ramos, J. (2013). *Desarrollo de un modelo de relación entre gestión del conocimiento y la dinámica innovadora en las organizaciones*. (Tesis Doctoral). Universidad Politécnica de Valencia, España.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas* (tesis de maestría). Universidad Pontificia Católica del Perú, Perú.
- Rodríguez, A. (2001). *La gestión del conocimiento científico-técnico en la universidad: un caso y un proyecto*. España.
- Soto, R. (2015). *La Tesis de maestría y doctorado en 4 Pasos* (2ª ed.). Lima, Perú: Diograf.
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Herder.
- Tamayo, L. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Argentina: Limusa.
- Toral, S. (2012). *Gestión del conocimiento mediante comunidades de práctica virtuales: aplicación a proyectos de software de código abierto*. España: Universidad de Sevilla.

VIII. Apéndices

Apéndice A.

Matriz de consistencia

Título: Gestión del conocimiento y compromiso institucional docente en los Centros de Educación Técnica-Productiva, Lima, 2016 .

Autor: Katya Elena López Rueda.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.	Hipótesis general Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.	Variable 1: Gestión del conocimiento. Variable 2: Compromiso institucional. Tipo: Básica. Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental, de corte transversal.
Problema específico 1. ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016?	Objetivo específico 1. Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.	Hipótesis específica 1. Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.	Población: 156 docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva (Cetpro), de la UGEL 03, en el año 2016. Muestra: 156 docentes.
Problema específico 2. ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016?	Objetivo específico 2. Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.	Hipótesis específica 2. Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.	Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario de gestión del conocimiento. Cuestionario de compromiso institucional.

Problema específico 3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016?	Objetivo específico 3. Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.	Hipótesis específica 3. Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo de los docentes de los Centros de Educación Técnica-Productiva, de la UGEL 03, 2016.	Método de análisis de datos: Para el análisis descriptivo se elaboraron tablas que describen los resultados finales de las variables y dimensiones, además se presentan tablas comparativas, con su respectivo gráfico de barras comparativas. Para probar las hipótesis (análisis inferencial) se utilizó la prueba de correlación de Spearman.
--	--	---	---

Variable gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1. Adquisición y desarrollo del conocimiento.	Adquisición de información.	1-4	(1) Nunca	De la dimensión 1: Deficiente [15; 34] Eficiente [35; 54] Muy eficiente [55; 75]
	Selección de la información.	5-10	(2) Casi nunca	
	Interpretación compartida.	11-15	(3) A veces	
			(4) Casi siempre	
2. Distribución del conocimiento.	Almacenamiento de conocimiento.	16-19	(5) Siempre	De la dimensión 2: Deficiente [8; 18] Eficiente [19; 29] Muy eficiente [30; 40]
	Sistematiza y comparte información.	20-23		
3. Utilización del conocimiento.	Usa sus conocimientos en el trabajo en grupo.	24-27		De la dimensión 3: Deficiente [17; 39] Eficiente [40; 62] Muy eficiente [63; 85]
	Empowerment.	28-31		
	Promueve el uso del conocimiento.	32-36		
	Aporta al empleo del conocimiento.	37-40		
				De la variable: Deficiente [40; 93] Eficiente [94; 147] Muy eficiente [148; 200]

Variable compromiso institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
1. Compromiso afectivo.	Lazos emocionales.	1, 4, 7 y 14.	Totalmente en desacuerdo (1)	De la dimensión	
	Percepción de satisfacción de las necesidades.	12.	En desacuerdo (2)	1:	
	Orgullo de pertenencia a la institución.	10 y 13.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Bajo	7-16
			De acuerdo (4)	Regular	17-26
			Totalmente de acuerdo (5)	Alto	27-35
2. Compromiso de continuidad.	Necesidad de trabajo en la institución.	15, 17 y 18.		De la dimensión	
	Opciones laborales.	2 y 9.		2:	
	Evaluación de permanencia.	8, 16 y 19.		Bajo	8-18
				Regular	19-29
				Alto	30-40
3. Compromiso normativo.	Reciprocidad con la institución.	3, 5, 6, 11, 20 y 21.		De la dimensión	
				3:	
				Bajo	6-14
				Regular	15-22
				Alto	23-30
				De la variable:	
				Bajo	21-49
				Regular	50-77
				Alto	78-105

Apéndice B.

Cuestionario para evaluar la gestión del conocimiento

Instrucciones:

El siguiente cuestionario está orientado a recoger información con relación a la gestión del conocimiento, motivo por el cual se le pide responder todas las preguntas con sinceridad y objetividad.

Escala de valoración

Nunca	Muy rara vez	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Escala				
1.	Investiga constantemente los temas referentes a la asignatura que enseña.	1	2	3	4	5
2	Busca información en libros y páginas web sobre la asignatura que enseña.	1	2	3	4	5
3	Se capacita en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.	1	2	3	4	5
4	Investiga sobre temas vinculados con el proceso de enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	5
5.	Comparte sus aprendizajes adquiridos con los demás docentes de la institución educativa donde trabaja.	1	2	3	4	5
6	Utiliza estrategias para lograr los aprendizajes previstos para sus estudiantes.	1	2	3	4	5
7	Planifica sus actividades en base a sus intereses personales.	1	2	3	4	5
8	Habla con sus compañeros de trabajo sobre el respeto, la cooperación y el apoyo.	1	2	3	4	5
9.	La evaluación de las actividades que planifica es sistemática, permanente y formativa.	1	2	3	4	5
10	La asignatura que enseña tiene coherencia con las cosas que hace.	1	2	3	4	5
11	Se comunica asertiva y empáticamente con los demás docentes.	1	2	3	4	5
12	Organiza sus conocimientos buscando generar ingreso económico.	1	2	3	4	5
13	Su ambiente de estudio y preparación de clases reúne las condiciones adecuadas.	1	2	3	4	5

14	Asocia sus conocimientos para resolver situaciones problemáticas en general.	1	2	3	4	5
15	Reúne libros y artículos científicos relacionados con la asignatura que enseña.	1	2	3	4	5
16	Organiza su tiempo para realizar trabajos de investigación científica.	1	2	3	4	5
17	Imparte a sus colegas su experiencia de estudio y trabajo.	1	2	3	4	5
18	Realiza cambios de mejora como docente en sus trabajos.	1	2	3	4	5
19	Utiliza los conocimientos en la solución de problemas reales con actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4	5
20	Organizas tu estudio y trabajo en función de tu proyecto de vida personal.	1	2	3	4	5
21	Aplica técnicas de estudio de manera ordenada y comprensible.	1	2	3	4	5
22	Utiliza estrategias que promueven su pensamiento crítico y creativo.	1	2	3	4	5
23	Utiliza laptops, tabletas y/o celulares para realizar sus trabajos.	1	2	3	4	5
24	Afianza su aprendizaje estudiando de modo individual.	1	2	3	4	5
25	Utiliza los métodos y técnicas de estudio, en el desarrollo de sus trabajos de investigación.	1	2	3	4	5
26	Enriquece sus conocimientos revisando libros físicos y virtuales.	1	2	3	4	5
27	A partir de los resultados de sus evaluaciones de desempeño docente, busca mejorar en sus funciones.	1	2	3	4	5
28	Habla con sus pares sobre sus estudios y logros personales.	1	2	3	4	5
29	Participa en eventos académicos.	1	2	3	4	5
30	Interactúa con tus pares intercambiando experiencias y organizando trabajos en grupo.	1	2	3	4	5
31	Promueve entre sus pares el trabajo colaborativo acogiendo sus aportes.	1	2	3	4	5
32	Elabora personalmente los trabajos de investigación para actualizarse.	1	2	3	4	5
33	Acoge con buena predisposición los consejos de sus pares y directores.	1	2	3	4	5
34	Participa de actividades culturales y científicas.	1	2	3	4	5
35	Está de acuerdo con sus resultados académicos y profesionales.	1	2	3	4	5
36	Participa como ponente o expositor en eventos académicos y científicos.	1	2	3	4	5

37	Publica a través de Internet artículos académicos y/o científicos.	1	2	3	4	5
38	Aporta realizando los trabajos en grupo y aportando ideas.	1	2	3	4	5
39	Emplea sus conocimientos para resolver dilemas prácticos y laborales.	1	2	3	4	5
40	Utiliza el internet, las páginas web y los medios tecnológicos para actualizarte constantemente.	1	2	3	4	5

Apéndice C.

Cuestionario para evaluar el compromiso institucional

Instrucciones:

El siguiente cuestionario está orientado a recoger información del compromiso institucional de los docentes, motivo por el cual se le pide responder todas las preguntas con sinceridad y objetividad.

Escala de valoración

Nunca	Muy rara vez	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Escala				
n.º	Compromiso afectivo					
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	1	2	3	4	5
2	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	1	2	3	4	5
3	Me he integrado plenamente con la institución.	1	2	3	4	5
4	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	1	2	3	4	5
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	1	2	3	4	5
6	Esta institución tiene un gran significado para mí.	1	2	3	4	5
7	Siento apego emocional a la institución.	1	2	3	4	5
	Compromiso de continuidad					
8	Cuento con diversas opciones de trabajo.	1	2	3	4	5
9	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	1	2	3	4	5
10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	1	2	3	4	5
11	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	1	2	3	4	5
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	1	2	3	4	5
13	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad	1	2	3	4	5

	como de deseo.					
14	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	1	2	3	4	5
15	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	1	2	3	4	5
	Compromiso normativo					
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	1	2	3	4	5
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	1	2	3	4	5
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	1	2	3	4	5
19	Tengo una sensación de deuda con la institución.	1	2	3	4	5
20	Soy leal a la institución.	1	2	3	4	5
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	1	2	3	4	5

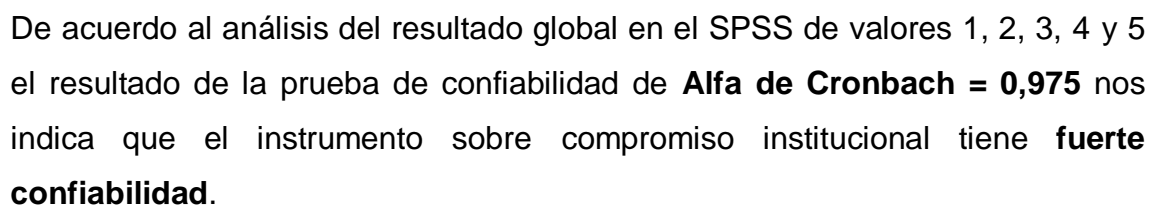
Apéndice D

Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO																																								
Docente	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	ITEM30	ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34	ITEM35	ITEM36	ITEM37	ITEM38	ITEM39	
1	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2		
2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	
3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3		
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3		
8	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	
9	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
10	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2		
11	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3		
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	2	
14	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
15	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
16	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
17	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	
18	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	
19	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	
20	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
21	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	5	
22	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	
23	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	
24	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	
25	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	
26	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	
27	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	
28	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	
29	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	
31	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	
32	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	
33	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	
35	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	
36	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	
37	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	
38	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	
39	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	
40	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
41	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	
42	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3				

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: COMPROMISO INSTITUCIONAL																					
Docente	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21
1	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
2	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	2	2	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3
4	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1
5	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
6	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
7	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
10	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
11	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
12	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
13	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	2	2	3
14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
16	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	1	1	3	3	2	3	3
17	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	1	1	3	3	2	3	3
18	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	1	1	3	3	2	3	3
19	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	1	1	3	3	2	3	3
20	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
21	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
22	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
23	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
24	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
25	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
26	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
27	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
28	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
29	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
30	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
31	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
32	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3
33	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
34	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
35	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
36	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
37	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
38	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
39	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
40	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
41	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
42	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
43	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
44	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
45	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
46	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
47	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
48	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
49	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
50	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
51	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
52	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
53	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
54	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
55	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
56	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
57	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
58	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
59	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
61	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
63	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
64	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
66	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
67	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
68	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
69	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
70	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
71	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
72	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
73	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
74	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
75	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3

De acuerdo al análisis del resultado global en el SPSS de valores 1, 2, 3, 4 y 5 el resultado de la prueba de confiabilidad de **Alfa de Cronbach = 0,975** nos indica que el instrumento sobre gestión del conocimiento tiene **alta confiabilidad**.



Apéndice F

Escaneados de las correlaciones del SPSS

Resultados KATYA.spx [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Statistics
 - Frequency Table
 - Title
 - NV1
 - ND1
 - ND2
 - ND3
 - NV2
 - nd1
 - nd2
 - nd3
- Log
- Crosstabs
 - Title
 - Notes
 - Case Processing
 - NV1 * NV2 Cros
- Log
- Nonparametric Cor
 - Title
 - Notes
 - Correlations
- Log
- Nonparametric Cor
 - Title
 - Notes
 - Correlations
- Log
- Nonparametric Cor
 - Title
 - Notes
 - Correlations

Nonparametric Correlations

Correlations

	V1	V2
Spearman's rho	1.000	.668**
	Correlation Coefficient	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	156
	Correlation Coefficient	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	156

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00011
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Haga doble clic para activar

Nonparametric Correlations

Correlations

	V1	d1
Spearman's rho	1.000	.360**
	Correlation Coefficient	.360**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	156
	Correlation Coefficient	.360**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	156

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Resultados KATYA.spx [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Statistics
 - Frequency Table
 - Title
 - NV1
 - ND1
 - ND2
 - ND3
 - NV2
 - nd1
 - nd2
 - nd3
- Log
- Crosstabs
 - Title
 - Notes
 - Case Processing
 - NV1 * NV2 Cros
- Log
- Nonparametric Cor
 - Title
 - Notes
 - Correlations
- Log
- Nonparametric Cor
 - Title
 - Notes
 - Correlations
- Log
- Nonparametric Cor
 - Title
 - Notes
 - Correlations

Nonparametric Correlations

Correlations

	V1	d2
Spearman's rho	1.000	.514**
	Correlation Coefficient	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	156
	Correlation Coefficient	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	156

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00015
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

➔ **Nonparametric Correlations**

Correlations

	V1	d3
Spearman's rho	1.000	.489**
	Correlation Coefficient	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	156
	Correlation Coefficient	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	156

IBM SPSS Statistics Processor está listo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	ADQUISICIÓN Y DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO							
	Investiga constantemente los temas referentes a la asignatura que enseña.	✓		✓		✓		
2	Busca información en libros y páginas web sobre la asignatura que enseña.	✓		✓		✓		
3	Se capacita en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.	✓		✓		✓		
4	Investiga sobre temas vinculados con el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
5.	Comparte sus aprendizajes adquiridos con los demás docentes de la institución educativa donde trabaja.	✓		✓		✓		
6	Utiliza estrategias para lograr los aprendizajes previstos para sus estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Planifica sus actividades en base a sus intereses personales.	✓		✓		✓		
8	Habla con sus compañeros de trabajo sobre el respeto, la cooperación y el apoyo.	✓		✓		✓		
9.	La evaluación de las actividades que planifica es sistemática, permanente y formativa.	✓		✓		✓		
10	La asignatura que enseña tiene coherencia con las cosas que hace.	✓		✓		✓		
11	Se comunica asertiva y empáticamente con los demás docentes.	✓		✓		✓		
12	Organiza sus conocimientos buscando generar ingreso económico.	✓		✓		✓		
13	Su ambiente de estudio y preparación de clases reúne las condiciones adecuadas.	✓		✓		✓		
14	Asocia sus conocimientos para resolver situaciones problemáticas en general.	✓		✓		✓		
15	Reúne libros y artículos científicos relacionados con la asignatura que enseña.	✓		✓		✓		
	DISTRIBUCIÓN DEL CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Organiza su tiempo para realizar trabajos de investigación científica.	✓		✓		✓		
17	Imparte a sus colegas su experiencia de estudio y trabajo.	✓		✓		✓		
18	Realiza cambios de mejora como docente en sus trabajos.	✓		✓		✓		
19	Utiliza los conocimientos en la solución de problemas reales con actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
20	Organizas tu estudio y trabajo en función de tu proyecto de vida personal.	✓		✓		✓		
21	Aplica técnicas de estudio de manera ordenada y comprensible.	✓		✓		✓		
22	Utiliza estrategias que promueven su pensamiento crítico y creativo.	✓		✓		✓		
23	Utiliza laptops, tabletas y/o celulares para realizar sus trabajos.	✓		✓		✓		

UTILIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
24	Afianza su aprendizaje estudiando de modo individual.	✓		✓		✓		✓	
25	Utiliza los métodos y técnicas de estudio, en el desarrollo de sus trabajos de investigación.	✓		✓		✓		✓	
26	Enriquece sus conocimientos revisando libros físicos y virtuales.	✓		✓		✓		✓	
27	A partir de los resultados de sus evaluaciones de desempeño docente, busca mejorar en sus funciones.	✓		✓		✓		✓	
28	Habla con sus pares sobre sus estudios y logros personales.	✓		✓		✓		✓	
29	Participa en eventos académicos.	✓		✓		✓		✓	
30	Interactúa con tus pares intercambiando experiencias y organizando trabajos en grupo.	✓		✓		✓		✓	
31	Promueve entre sus pares el trabajo colaborativo acogiendo sus aportes.	✓		✓		✓		✓	
32	Elabora personalmente los trabajos de investigación para actualizarse.	✓		✓		✓		✓	
33	Acoge con buena predisposición los consejos de sus pares y directores.	✓		✓		✓		✓	
34	Participa de actividades culturales y científicas.	✓		✓		✓		✓	
35	Está de acuerdo con sus resultados académicos y profesionales.	✓		✓		✓		✓	
36	Participa como ponente o expositor en eventos académicos y científicos.	✓		✓		✓		✓	
37	Publica a través de Internet artículos académicos y/o científicos.	✓		✓		✓		✓	
38	Aporta realizando los trabajos en grupo y aportando ideas.	✓		✓		✓		✓	
39	Emplea sus conocimientos para resolver dilemas prácticos y laborales.	✓		✓		✓		✓	
40	Utiliza el internet, las páginas web y los medios tecnológicos para actualizarte constantemente.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

11 de 08 del 16...

Apellidos y nombres del juez evaluador: Roggerdo Ramea Rosmery Ruth DNI: 07976163

Especialidad del evaluador: Docente Administración de la educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO INSTITUCIONAL

n.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	✓		✓		✓		
2	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
3	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
4	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
6	Esta institución tiene un gran significado para mí.	✓		✓		✓		
7	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
	Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuento con diversas opciones de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	✓		✓		✓		
10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	✓		✓		✓		
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
13	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
14	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	✓		✓		✓		
15	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
	Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	✓		✓		✓		
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	✓		✓		✓		
19	Tengo una sensación de deuda con la institución.	✓		✓		✓		

20	Soy leal a la institución.		✓		✓		✓		
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] 11 de 02 del 163

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rosario Ramos Ramirez Ruth DNI: 07926163

Especialidad del evaluador: Docente Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	ADQUISICIÓN Y DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO Investiga constantemente los temas referentes a la asignatura que enseña.	✓		✓		✓		
2.	Busca información en libros y páginas web sobre la asignatura que enseña.	✓		✓		✓		
3.	Se capacita en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.	✓		✓		✓		
4.	Investiga sobre temas vinculados con el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
5.	Comparte sus aprendizajes adquiridos con los demás docentes de la institución educativa donde trabaja.	✓		✓		✓		
6.	Utiliza estrategias para lograr los aprendizajes previstos para sus estudiantes.	✓		✓		✓		
7.	Planifica sus actividades en base a sus intereses personales.	✓		✓		✓		
8.	Habla con sus compañeros de trabajo sobre el respeto, la cooperación y el apoyo.	✓		✓		✓		
9.	La evaluación de las actividades que planifica es sistemática, permanente y formativa.	✓		✓		✓		
10.	La asignatura que enseña tiene coherencia con las cosas que hace.	✓		✓		✓		
11.	Se comunica asertiva y empáticamente con los demás docentes.	✓		✓		✓		
12.	Organiza sus conocimientos buscando generar ingreso económico.	✓		✓		✓		
13.	Su ambiente de estudio y preparación de clases reúne las condiciones adecuadas.	✓		✓		✓		
14.	Asocia sus conocimientos para resolver situaciones problemáticas en general.	✓		✓		✓		
15.	Reúne libros y artículos científicos relacionados con la asignatura que enseña.	✓		✓		✓		
	DISTRIBUCIÓN DEL CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Organiza su tiempo para realizar trabajos de investigación científica.	✓		✓		✓		
17.	Imparte a sus colegas su experiencia de estudio y trabajo.	✓		✓		✓		
18.	Realiza cambios de mejora como docente en sus trabajos.	✓		✓		✓		
19.	Utiliza los conocimientos en la solución de problemas reales con actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
20.	Organiza tu estudio y trabajo en función de tu proyecto de vida personal.	✓		✓		✓		
21.	Aplica técnicas de estudio de manera ordenada y comprensible.	✓		✓		✓		
22.	Utiliza estrategias que promueven su pensamiento crítico y creativo.	✓		✓		✓		
23.	Utiliza laptops, tablets y/o celulares para realizar sus trabajos.	✓		✓		✓		

UTILIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
24	Afianza su aprendizaje estudiando de modo individual.	/		/		/		/	
25	Utiliza los métodos y técnicas de estudio, en el desarrollo de sus trabajos de investigación.	/		/		/		/	
26	Enriquece sus conocimientos revisando libros físicos y virtuales.	/		/		/		/	
27	A partir de los resultados de sus evaluaciones de desempeño docente, busca mejorar en sus funciones.	/		/		/		/	
28	Habla con sus pares sobre sus estudios y logros personales.	/		/		/		/	
29	Participa en eventos académicos.	/		/		/		/	
30	Interactúa con tus pares intercambiando experiencias y organizando trabajos en grupo.	/		/		/		/	
31	Promueve entre sus pares el trabajo colaborativo acogiendo sus aportes.	/		/		/		/	
32	Elabora personalmente los trabajos de investigación para actualizarse.	/		/		/		/	
33	Acoge con buena predisposición los consejos de sus pares y directores.	/		/		/		/	
34	Participa de actividades culturales y científicas.	/		/		/		/	
35	Está de acuerdo con sus resultados académicos y profesionales.	/		/		/		/	
36	Participa como ponente o expositor en eventos académicos y científicos.	/		/		/		/	
37	Publica a través de Internet artículos académicos y/o científicos.	/		/		/		/	
38	Aporta realizando los trabajos en grupo y aportando ideas.	/		/		/		/	
39	Empieza sus conocimientos para resolver dilemas prácticos y laborales.	/		/		/		/	
40	Utiliza el internet, las páginas web y los medios tecnológicos para actualizarte constantemente.	/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐ ...10 de Abril del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: SOTO QUIROZ ROGER IVAN DNI: 100.52.673

Especialidad del evaluador: Dr. en Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma
Dr. Roger Ivan Soto Quiroz
Asesor Pedagógico y de Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO INSTITUCIONAL

n.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	/		/		/		
2	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	/		/		/		
3	Me he integrado plenamente con la institución.	/		/		/		
4	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	/		/		/		
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	/		/		/		
6	Esta institución tiene un gran significado para mí.	/		/		/		
7	Siento apego emocional a la institución.	/		/		/		
	Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuento con diversas opciones de trabajo.	/		/		/		
9	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	/		/		/		
10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	/		/		/		
11	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	/		/		/		
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	/		/		/		
13	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	/		/		/		
14	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	/		/		/		
15	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	/		/		/		
	Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	/		/		/		
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	/		/		/		
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	/		/		/		
19	Tengo una sensación de deuda con la institución.	/		/		/		

